Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale" n. 79 del 29 marzo 1961

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA Roma - Mercoledì, 29 marzo 1961 SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10, ROMA - TEL. 841-089 848-184 841 737 856 144

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 16 gennaio 1961, n. **153.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei giornalisti.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 16 gennaio 1961, n. **154.**

Norme sul trattamento economico e normativo del personale laureato e diplomato delle farmacie.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 16 gennaio 1961, n. **155.**

Norme sul trattamento economico e normativo del personale dipendente da imprese esercenti il commercio all'ingrosso di prodotti farmaceutici e specialità medicinali.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 16 gennaio 1961, n. **156.**

Norme sul conglobamento delle retribuzioni dei lavoratori delle imprese farmaceutiche municipalizzate di Firenze, Cremona, Reggio Emilia e Viareggio.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 16 gennaio 1961, n. **153**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei giornalisti.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1° ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 10 gennaio 1959 e relativa tabella, per i giornalisti, stipulato tra la Federazione Italiana Editori Giornali e la Federazione Nazionale della Stampa Italiana;

Visti: il contratto collettivo nazionale di lavoro per i giornalisti 23 luglio 1947, l'accordo 25 giugno 1952 per l'adeguamento delle clausole economiche del contratto di lavoro per i giornalisti, l'accordo 15 gennaio 1955 e relativa tabella, per il conglobamento delle retribuzioni dei giornalisti, allegati al predetto contratto;

Vista la pubblicazione negli appositi Bollettini, n. 7 del 18 gennaio 1960 e n. 99 del 16 luglio 1960, dei contratti e degli accordi sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro 10 gennaio 1959 per i giornalisti, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto anzidetto, annesso al presente decreto, nonchè alle clausole, dal medesimo richiamate ed allo stesso allegate, del contratto e degli accordi indicati nel preambolo.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i giornalisti.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 16 gennaio 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 16 marzo 1961
Atti del Governo, registro n. 135, *foglio n.* 55. — VILLA

CONTRATTO NAZIONALE DI LAVORO GIORNALISTICO

Milano, addì 10 gennaio 1959

tra

la Federazione Italiana Editori Giornali rappresentata dal Presidente *Tommaso Astarita* e dai Vice Presidenti: *Servilio Cavazzani, Giuseppe Colli, Aldo Palazzi* e *Lodovico Riccardi,* con l'intervento dei signori: *Giuseppe Arbitrio, Umbertomaria Bottino, Fiorenzo Casella, Alberto Invernizzi, Carlo Pelloni, Ferdinando Perrone, Elio Treccani,* assistiti dai signori: *Cesare Salvini, Antonio Sciavicco* e *Piero Lupetti*

e

la Federazione Nazionale della Stampa Italiana rappresentata dal Presidente *Alberto Bergamini,* dal Consigliere Delegato *Leonardo Azzarita,* dal Consigliere Sindacale *Amilcare Morigi,* dal vice Consigliere Sindacale *Cesare Ugolini,* dal Presidente della Commissione Nazionale dei Giornalisti *Giovanni Moccagatta,* con l'intervento dei membri del Consiglio Direttivo della Federazione Nazionale della Stampa Italiana *Alberto Jacometti* (C.G.I.L), *Natale Graziani* (U.I.L.) e *Leopoldo Rubinacci* (C.I.S.L.), dei membri della Commissione Nazionale dei Giornalisti *Michele Abbate* (Bari), *Angiolo Berti* (Bologna), *Salvatore Brancati* (Palermo), *Adriano Falvo* (Napoli), *Danilo Gavagnin* (Venezia), *Ugo Manunta* (Roma), *Bruno Piazza* (Trieste),*Guido Serra* (Milano), *Giovanni Spetia* (Genova), *Angiolo Maria Zoli* (Firenze) e dei delegati pubblicisti *Giuseppe Luongo* e *Mario Ciampi,* assistiti da *Leonardo Paloscia* (Consigliere Amministratore dell'I.N.P.G.I.), *Ettore Azais* e *Giorgio Funaro;*

è stato stipulato il presente contratto nazionale di lavoro giornalistico.

MATERIA DEL CONTRATTO

Art. 1.

Il presente contratto regola il rapporto di lavoro fra gli Editori di giornali, le agenzie di informazioni quotidiane per la stampa ed i giornalisti professionisti che prestano la loro normale attività giornalistica quotidiana con carattere di continuità e con vincolo di dipendenza, anche se svolgono all'estero la loro attività.

Sono giornalisti professionisti coloro che tali risultano qualificati a sensi degli attuali ordinamenti sulla professione giornalistica.

Art. 2.

Le norme del presente contratto si applicano anche ai giornalisti professionisti addetti ai quotidiani ed alle agenzie di informazioni quotidiane per la stampa che non diano opera giornalistica quotidiana, purché sussistano continuità di prestazione, vincolo di dipendenza e responsabilità di un servizio.

CONTRATTI A TERMINE

Art. 3.

Sono nulli gli accordi che menomano i diritti stabiliti dal presente contratto.

I contratti a termine, che non tutelino tali diritti, sono ammessi soltanto per i giornalisti assunti per un incarico speciale ben determinato, limitato ad un periodo di tempo che non potrà comunque superare i dodici mesi e solo in ragione di uno su quindici redattori o frazione di quindici, salvo le assunzioni per le sostituzioni dei giornalisti assenti per ferie, malattia, gravidanza e puerperio.

Sono pure ammessi per i giornalisti assunti da giornali quotidiani e periodici, la pubblicazione dei quali abbia carattere temporaneo e avvenga per un periodo di tempo predeterminato, non superiore ai dodici mesi.

Anche nei contratti a termine, configurati nel comma precedente, è obbligatoria la corresponsione dei minimi di stipendio nei casi in cui è dovuta a norma del presente contratto.

I contratti a termine che non si riferiscono ad una determinata specialità di rapporto, cadono sotto la disciplina del presente contratto. In caso di anticipata risoluzione non dovuta a fatto o a colpa del giornalista, o in caso di cessazione per compimento del termine, essi comportano per il giornalista il diritto ad una indennità che in ogni caso non potrà essere inferiore a quella stabilita dal presente contratto per i rapporti a tempo indeterminato.

Tale indennità sarà assorbente di quegli indennizzi che fossero dovuti al momento della risoluzione del rapporto in forza del contratto a termine.

Nel caso che gli indennizzi dovuti al momento della risoluzione del rapporto in forza del contratto a termine superassero l'ammontare della indennità stabilita dal presente contratto per i rapporti a tempo indeterminato sarà corrisposto soltanto l'ammontare correlativo a tali indennizzi.

ASSUNZIONI - PERIODO DI PROVA

Art. 4.

L'assunzione del giornalista deve risultare da atto scritto rilasciato al momento della sua entrata in servizio.

Il documento relativo non è comunque elemento necessario per la costituzione del rapporto di lavoro.

All'atto della assunzione potrà essere convenuto per iscritto un periodo di prova non superiore a mesi tre.

Durante tale periodo il rapporto di lavoro potrà essere risolto da ciascuna delle parti senza preavviso e con la sola corresponsione del compenso dovuto al giornalista per il periodo di servizio prestato.

Quando il rapporto sia divenuto definitivo, il servizio prestato durante il periodo di prova verrà computato a tutti gli effetti nella determinazione della anzianità di servizio.

Il periodo di prova non è rinnovabile in alcun caso, neppure per intervenuti mutamenti nella direzione o nella proprietà della azienda. Non potrà essere sottoposto a periodo di prova il praticante che divenga professionista nella stessa azienda nella quale ha svolto il praticantato.

Nella lettera di assunzione dovranno essere indicate la qualifica e la retribuzione del giornalista.

Per le assunzioni posteriori al 30 novembre 1955 dovranno anche essere indicate la testata o le testate per le quali il giornalista può essere chiamato a prestare la sua opera.

Art. 5.

In tutte le imprese editrici di giornali quotidiani e nelle agenzie di informazioni quotidiane per la stampa è obbligatoria l'assunzione di giornalisti qualificati professionisti a termini degli attuali ordinamenti:

a) nelle direzioni e nelle redazioni;

b) come corrispondenti negli uffici di corrispondenza della Capitale, delle capitali estere e di Nuova York;

c) per i servizi di inviato speciale;

d) come corrispondenti dai capoluoghi di provincia dove esistono giornali quotidiani locali o redazioni succursali o distaccate dei quotidiani, quando non si determini incompatibilità derivante da eventuali cumuli di incarichi.

Spetterà la qualifica di redattore, oltre che ai giornalisti professionisti di cui alle lettere *a*), *b*), *c*), anche ad ogni giornalista professionista corrispondente il quale faccia parte di una redazione succursale o distaccata, e così pure al giornalista professionista corrispondente da capoluoghi di provincia al quale sia richiesto di fornire in modo continuativo, oltre a notizie di cronaca locale, notizie italiane od estere di carattere generale da lui elaborate.

Per redazioni succursali o distaccate si intendono quelle istituite nelle varie località che forniscano in modo sistematico e quotidiano notizie ampie, dettagliate ed elaborate per la pagina locale, con i criteri in uso per la cronaca cittadina.

POTERI DEL DIRETTORE

Art. 6.

Le facoltà del direttore saranno determinate da particolari accordi da stipularsi fra Editore e Direttore, tali in ogni caso da non risultare in contrasto con quanto stabilito dal presente contratto.

Nell'esercitare le attribuzioni di cui all'articolo seguente il Direttore dovrà agire in conformità agli accordi presi con l'Editore.

E' il Direttore che propone le assunzioni e, per motivi tecnico-professionali, i licenziamenti dei giornalisti.

Art. 7.

E' competenza specifica ed esclusiva del Direttore di impartire ai redattori le direttive politiche e tecnico professionali per lo svolgimento del lavoro.

Il Direttore stabilisce altresì le mansioni di ogni redattore, dà le disposizioni necessarie al buon andamento del servizio e fissa anche gli orari quando ne ravvisi la necessità.

Nota a verbale.

La Federazione Italiana Editori Giornali dichiara che laddove fossero accertati casi di orario fuori della norma comune, d'accordo, se del caso con la Federazione Nazionale della Stampa Italiana, interverrà presso gli associati per eliminare tali casi.

RAPPORTI PLURIMI

Art. 8.

Il giornalista quando sia stato assunto per prestare esclusivamente la sua opera ad una impresa giornalistica o agenzia di informazioni per la stampa, non potrà assumere altri incarichi senza esserne autorizzato per iscritto dal Direttore, d'accordo con l'Editore.

In ogni caso il giornalista non potrà assumere incarichi in contrasto con gli interessi morali e materiali dell'azienda alla quale appartiene.

Art. 9.

I redattori articolisti non possono cedere ad altri giornali o periodici gli articoli non pubblicati dal giornale o periodico al quale sono addetti, senza previo consenso dell'Editore, sentito il parere del Direttore.

L'articolista, sia esso redattore, corrispondente, inviato speciale o semplice collaboratore, può pubblicare in volume gli articoli inviati, siano o non siano stati retribuiti, tre mesi dopo la consegna dell'ultimo della serie, anche se non pubblicati dal giornale o periodico al quale erano destinati.

RETRIBUZIONE

Art. 10.

Il prestatore d'opera giornalistica al quale si applichi il presente contratto deve essere retribuito a stipendio mensile.

Quando non vi sia stipendio mensile, la retribuzione deve essere ragguagliata, a tutti gli effetti, al mensile risultante dalla media delle retribuzioni degli ultimi 12 mesi.

Ai giornalisti di cui all'art. 11 e a quelli di cui all'art. 12 che prestino la loro opera con carattere continuativo per più di una testata di giornale quotidiano del medesimo Editore, sarà riconosciuto, ove non esista, un superminimo da concordarsi in sede di accordi individuali.

Al giornalista che occasionalmente sia chiamato a dare nella stessa giornata, oltre alla normale prestazione, altra prestazione piena per una differente testata quotidiana dello stesso Editore, è dovuto un ventiseiesimo della retribuzione mensile.

Ai giornalisti di cui all'art. 11 che prestino la loro opera presso le agenzie di stampa a diffusione nazionale e limitatamente a quelli impegnati, per la natura delle loro mansioni, oltre alla prestazione normale dei redattori interni della stessa agenzia, sarà riconosciuto, ove non esista, un superminimo da concordarsi in sede di accordi individuali.

Art. 11.

I minimi di stipendio spettanti ai redattori di giornali quotidiani e di agenzie di informazioni quotidiane per la stampa, sono quelli fissati dalle tabelle allegate al presente contratto per le seguenti categorie:

a) redattore con meno di 18 mesi di anzianità professionale;

b) redattore ordinario;

c) capo servizio, nelle redazioni con più di cinque redattori.

E' considerato capo servizio il redattore al quale sia stata riconosciuta per iscritto tale qualifica o al quale comunque sia stata attribuita a sensi dell'art. 22 la responsabilità di un determinato servizio redazionale a carattere continuativo ed abbia alle proprie dipendenze uno o più redattori o collaboratori fissi di cui all'art. 2 col compito di coordinarne e rivederne il lavoro.

Nelle redazioni con più di cinque e fino a dieci redattori, vi può essere un solo capo servizio;

d) capo redattore, titolare, o capo dell'ufficio di corrispondenza dalla Capitale.

Oltre i minimi predetti saranno corrisposti l'indennità di contingenza ed un terzo elemento di L. 1.000 mensili per l'Alta Italia e di L. 250 mensili per l Italia Centro-Meridionale. Il terzo elemento verrà corrisposto integralmente per le città di Bari, Bologna, Firenze, Genova, Milano, Napoli, Palermo, Roma, Torino, Trieste, Varese e Venezia.

Sarà ridotto del sei per cento per le Provincie di Bergamo, Bolzano, Brescia, Como, Cremona, La Spezia, Livorno, Padova, Udine e Verona.

Sarà ridotto del dieci per cento per tutte le altre città.

Il terzo elemento non è computabile ai fini delle maggiorazioni per il lavoro notturno, per quello festivo e per quello straordinario degli stenografi.

Art. 12.

Per i giornalisti professionisti, corrispondenti di quotidiani o agenzie di informazioni quotidiane per la stampa collegati alle redazioni con una comunicazione telefonica o postale quotidiana, la retribuzione mensile, ivi comprese, in quanto di ragione, le quote di tutti gli elementi costitutivi della retribuzione medesima, non potrà essere inferiore alle misure di cui appresso:

a) L. 30.500 per i corrispondenti da Milano ai quali sia richiesto di fornire notizie, oltre che dalla Lombardia, da altre Regioni dell'Alta Italia ed eventualmente anche notizie italiane ed estere da loro elaborate senza la continuità contemplata dall'art. 5;

b) L. 20.150 per i corrispondenti da Capoluoghi di Regione con più di 1.000.000 di abitanti;

c) L. 14.400 per i corrispondenti da Capoluoghi di Regione con più di 500.000 abitanti; e per quelli di Bologna, Firenze, Palermo, Trieste e Venezia;

d) L. 11.500 per i corrispondenti da Capoluoghi di Regione con meno di 500.000 abitanti; e per quelli delle città di Catania e di Messina;

e) L. 9.200 per i corrispondenti da Capoluoghi di Provincia con più di 100.000 abitanti; e per quelli delle città di Trento e di Bolzano;

f) L. 6.450 per i corrispondenti da Capoluoghi di Provincia con meno di 100.000 abitanti.

Ai minimi di cui sopra sarà aggiunto un eventuale compenso per le notizie pubblicate.

In caso di infortunio o di malattia riconosciuti, ai corrispondenti di cui al presente articolo sarà conservato il posto per un periodo di quattro mesi. Per la prima metà di tale periodo sarà corrisposta mensilmente la intera retribuzione; per la seconda metà sarà corrisposta mensilmente la metà della retribuzione.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Art. 13.

Ai giornalisti professionisti aventi la qualifica di direttore, condirettore, vice direttore, capo redattore, titolare o capo dell'ufficio di corrispondenza dalla Capitale, capo servizio, redattore ordinario, spetterà, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, una maggiorazione dello stipendio mensile per ogni biennio di anzianità maturato presso la stessa azienda e nella medesima categoria di appartenenza, fino ad un massimo di 12 scatti.

Tale maggiorazione sarà pari al 5 % del minimo di stipendio della categoria di appartenenza per i primi sei scatti e del 6 % per i successivi.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Nel caso di passaggio a categoria superiore l'anzianità del giornalista, ai fini degli aumenti periodici, decorrerà dal giorno di assegnazione alla nuova categoria, ferma restando comunque la eventuale maggior retribuzione in atto al momento del passaggio.

Gli aumenti periodici al redattore avente meno di 18 mesi di anzianità professionale decorreranno dal giorno in cui egli ha maturato il diritto a percepire il minimo di stipendio del redattore ordinario.

Gli aumenti individuali concessi nel corso del biennio potranno essere conteggiati nello scatto biennale che spetta al giornalista quando l'editore abbia manifestato per iscritto, contestualmente alla comunicazione dell'aumento, la volontà di farli assorbire.

I giornalisti professionisti, esauriti nella stessa azienda e nella medesima categoria di appartenenza i 12 scatti di anzianità previsti dal primo comma del presente articolo, avranno diritto di fruire, per l'anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1958, di ulteriori tre aumenti biennali, in ragione del 6 % del minimo di stipendio aumentato della indennità di contingenza quando non abbiano avuto in precedenza aumenti individuali tali da far raggiungere al loro stipendio di fatto (senza tener conto degli aumenti periodici di anzianità e, per coloro che ne hanno fruito, dell'aumento di cui all'accordo 25 giugno 1952 - vedi

allegato 2) rispettivamente la misura di 106/100 del minimo di stipendio della categoria, aumentato della indennità di contingenza, in atto alla data di maturazione del primo scatto; di 112/100 del minimo di stipendio, aumentato della indennità di contingenza, in atto alla data di maturazione del secondo scatto e di 118/100 del minimo di stipendio, aumentato della indennità di contingenza, in atto alla data di maturazione del terzo scatto.

Ai giornalisti che avessero avuto aumenti in misura inferiore alle predette, sarà corrisposta la differenza fino a concorrenza. Per coloro che avessero avuto aumenti in misura superiore alle predette si procederà all'assorbimento della eccedenza all'atto della applicazione dell'aumento biennale.

Per il computo degli aumenti periodici di anzianità al direttore, condirettore, e vice direttore maturati anteriormente al 1° luglio 1953, si farà riferimento al minimo di stipendio del redattore capo. Per quello degli aumenti maturati successivamente al 1° luglio 1953 si farà riferimento al minimo di stipendio del redattore capo aumentato del 20 %. Detta percentuale ha soltanto valore convenzionale limitatamente agli effetti del presente articolo, non intendendosi con ciò aver voluto determinare un minimo di stipendio per il direttore, condirettore e vice direttore.

A) *Criteri per il calcolo degli aumenti periodici per l'anzianità maturata al 1° luglio 1953.*

Per l'anzianità di servizio maturata alla data 1° luglio 1953 l'importo degli aumenti derivati dagli scatti acquisiti rimane consolidato nella cifra che risultava acquisita a tale data.

Ad ogni aumento dei minimi di stipendio, l'importo consolidato di cui al comma che precede verrà aumentato in ragione del 5 % della differenza tra il nuovo minimo e quello in vigore al 1° gennaio 1955 (accordo per il conglobamento - vedi allegato 3) per ogni scatto maturato al 1° luglio 1953 fino ad un massimo di 6, e del 6% per i successivi.

B) *Criteri per il calcolo degli aumenti periodici per l'anzianità maturata dopo il 1° luglio 1953.*

Tale calcolo sarà effettuato aggiungendo al minimo di stipendio tante aliquote del 5 % quanti sono i bienni di anzianità maturati dopo il 30 giugno 1953 fino al sesto scatto, e del 6 % per i successivi. Gli aumenti periodici di anzianità successivi al 30 giugno 1953 saranno calcolati sui minimi di stipendio aumentati della indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

Ad ogni successiva variazione dei minimi di stipendio saranno nuovamente calcolati gli aumenti periodici di anzianità maturati, in relazione ai nuovi minimi.

Per quanto concerne le variazioni della indennità di contingenza il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

CESSIONE SERVIZI

Art. 14.

Ai giornalisti, i servizi originali di corrispondenza e di collaborazione dei quali vengano utilizzati dalla azienda da cui dipendono mediante cessione ad altra azienda in Italia, è dovuto, per la durata della cessione, un maggior compenso nella misura del 20 % dello stipendio. Tale maggior compenso non sarà però computabile ad alcun effetto e nessuna indennità sarà dovuta al termine della cessione.

TREDICESIMA MENSILITÀ

Art. 15.

I giornalisti professionisti aventi la qualifica di direttore, condirettore, vice direttore, capo redattore, titolare o capo dell'ufficio di corrispondenza dalla Capitale, capo servizio, redattore e i corrispondenti di cui all'art. 12, hanno diritto nel mese di dicembre ad una tredicesima mensilità, l'ammontare della quale dovrà essere pari a trenta ventiseiesimi della retribuzione mensile, compresi i compensi fissi di qualsiasi natura percepiti da oltre sei mesi consecutivi.

I nuovi assunti, che abbiano superato il periodo di prova, hanno diritto a tanti dodicesimi della tredicesima mensilità, quanti sono i mesi intercorsi dalla data di assunzione al 31 dicembre.

Coloro che cessano di appartenere alla azienda, salvo che non siano in periodo di prova, hanno diritto a tanti dodicesimi della tredicesima mensilità quanti sono i mesi decorsi dal 1° gennaio alla data di risoluzione del rapporto.

INDENNITÀ REDAZIONALE

Art. 16.

Ai giornalisti professionisti aventi la qualifica di direttore, condirettore, vice direttore, redattore capo, titolare o capo dell'ufficio di corrispondenza dalla Capitale, capo servizio, redattore ordinario, redattore con meno di 18 mesi di anzianità professionale, i quali al 30 giugno abbiano almeno un anno compiuto di anzianità effettiva nella categoria dei professionisti, sarà corrisposta, a quella data, una indennità di redazione pari all'ammontare della retribuzione mensile fino ad un massimo di L. 144.000 per il redattore con meno di 18 mesi di anzianità professionale: L. 160.000 per il redattore ordinario; L. 200.000 per il capo servizio; L. 245.000 per il capo redattore e per il titolare o capo dell'ufficio di corrispondenza dalla Capitale e L. 280 mila per il direttore, condirettore, vice direttore.

Ai giornalisti professionisti non contemplati nel comma precedente, che abbiano almeno un anno di anzianità effettiva nella categoria dei professionisti, che prestino servizio nelle redazioni e la cui prestazione sia retribuita con stipendio fisso mensile, la indennità redazionale sarà corrisposta in misura pari all'ammontare della retribuzione mensile fino ad un massimo di L. 48.000.

Le modalità di corresponsione dell'indennità redazionale saranno conformi a quelle stabilite per la tredicesima mensilità.

L'indennità redazionale non è computabile ai fini della determinazione della tredicesima mensilità e della indennità sostitutiva delle ferie. Vale invece agli altri effetti.

LAVORO NOTTURNO

Art. 17.

E' lavoro notturno quello che inizia non dopo le ore 5,30 o che termina dopo le ore 0,30.

Il giornalista tenuto a prestare la sua opera in orario notturno ha diritto alla maggiorazione del 12 per cento da calcolarsi sul minimo di stipendio mensile della categoria di appartenenza, ragguagliabile in caso di prestazione giornaliera ad un ventiseiesimo del minimo stesso.

La maggiorazione predetta ha valore per le città di: Bari, Bologna, Firenze, Genova, Milano, Napoli, Palermo, Roma, Torino, Trieste, Varese, Venezia. Per tutte le altre città la maggiorazione è dell'8 %.

Della maggiorazione per il lavoro notturno sarà tenuto conto ai soli fini delle indennità di liquidazione e della previdenza, escluso ogni altro effetto contrattuale.

Norma transitoria.

In relazione alla nuova disciplina del lavoro notturno attuata con Contratto Nazionale di Lavoro giornalistico 29 novembre 1955, si conviene:

— per i giornalisti che erano in servizio al 1° dicembre 1955 e che, alla data di entrata in vigore del presente contratto, abbiano uno stipendio di fatto superiore ai 122/100 del nuovo minimo di stipendio della categoria di appartenenza, senza tener conto degli aumenti periodici di anzianità, degli eventuali aumenti di merito concessi dal 1° dicembre 1955 ad oggi, e, per coloro che ne hanno fruito, dell'aumento di cui all'accordo 25 giugno 1952, si intende che lo stipendio di fatto è comprensivo a tutti gli effetti della maggiorazione per il lavoro notturno e pertanto a tali giornalisti non spetta la maggiorazione prevista dall'art. 17 del presente contratto;

— per i giornalisti che nelle condizioni di cui sopra, abbiano uno stipendio di fatto compreso fra i 122/100 ed i 110/100 del minimo di stipendio della categoria, la maggiorazione per il lavoro notturno sarà pari all'importo della differenza tra lo stipendio di fatto ed i 122/100 del minimo stipendiale della categoria;

— per i giornalisti che nelle condizioni di cui sopra, abbiano uno stipendio di fatto inferiore ai 110/100 del minimo di stipendio della categoria, la maggiorazione del lavoro notturno sarà pari al 12 % o all'8 % da calcolarsi a sensi dell'art. 17.

ORARIO STENOGRAFI

Art. 18.

Il numero massimo delle ore lavorative per gli stenografi non può superare le sei ore, sia di notte che di giorno, intendendosi per lavoro notturno quello che termina dopo la mezzanotte.

In considerazione della particolarità delle funzioni dello stenografo la sesta ora del lavoro notturno, quando sia richiesta, sarà compensata con un ventiseiesimo della retribuzione mensile diviso per sei.

Restano fermi i massimi di orario eventualmente goduti sino alla data di entrata in vigore del presente contratto dagli stenografi, in quanto costituiscono condizioni individuali di maggior favore.

Il lavoro compiuto dagli stenografi nei giorni non festivi, oltre l'orario di categoria, deve essere compensato con una maggiorazione del 50 % se diurno e dell'80 % se notturno, sulla cifra della retribuzione e in aggiunta alla stessa, ragguagliata ad ore. Il ragguaglio si calcola dividendo la retribuzione mensile per 26 e il quoziente ottenuto per 6, salvo i migliori trattamenti individuali in atto. Dal ragguaglio sono esclusi i compensi fissi eventualmente percepiti dallo stenografo per incarichi non attinenti strettamente alla sua prestazione stenografica.

GIORNI FESTIVI E RIPOSO SETTIMANALE

Art. 19.

Sono considerati giorni festivi, oltre le domeniche, le festività nazionali del 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno e 4 novembre, nonché le festività infrasettimanali: 1° gennaio, 6 gennaio, 19 marzo, lunedì di Pasqua, Ascensione, Corpus Domini, 29 giugno, 15 agosto, 1° novembre, 8 dicembre, 25 dicembre, 26 dicembre e la ricorrenza del Patrono della città in cui ha sede il giornale.

Quest'ultima festività sarà spostata ad altro giorno, da stabilirsi fra le Organizzazioni competenti, quando la ricorrenza del Patrono coincida con altra festività infrasettimanale o nazionale.

Il giornalista che nelle festività nazionali o infrasettimanali non presta la sua opera non ha diritto ad alcun compenso, oltre la normale retribuzione, purché la festività non coincida con la domenica. Quando la festività coincide con la domenica, ancorché non vi sia prestazione, il giornalista ha diritto ad un ventiseiesimo della normale retribuzione mensile in aggiunta alla stessa.

Il giornalista che nelle festività predette (fatta eccezione per quelle del 1° maggio, 15 agosto e 25 dicembre) è chiamato a prestare la sua opera, ha diritto, in aggiunta alla sua retribuzione mensile:

— per le festività infrasettimanali:

— quando essa non coincida con la domenica ad un ventiseiesimo della retribuzione mensile;

— quando essa coincida con la domenica ad un ventiseiesimo della retribuzione mensile oltre al normale compenso per il lavoro domenicale (maggiorazione dell'80 %);

— per le festività nazionali:

— in ogni caso ad un ventiseiesimo della retribuzione mensile con la maggiorazione dell'80 %.

Nelle festività del 1° maggio, 15 agosto e 25 dicembre, il giornalista non è tenuto a prestare la sua opera.

Fermo restando il riposo compensativo a norma di legge, il lavoro compiuto dal giornalista in domenica verrà retribuito con la corresponsione della sola maggiorazione dell'80 % calcolata sul ventiseiesimo della retribuzione mensile.

I compensi e le maggiorazioni di cui al presente articolo spettano qualunque sia il numero delle ore prestate nel giorno festivo.

ASSEGNI FAMILIARI

Art. 20.

Ai giornalisti professionisti capi famiglia verranno corrisposti dall'Editore gli assegni familiari per le persone a carico nella stessa misura e con le stesse modalità stabilite dalle norme di legge vigenti in tema di assegni familiari per gli impiegati dell'industria. Gli Editori sono tenuti a versare alla speciale gestione assegni familiari presso l'Istituto di Previdenza dei Giornalisti Italiani i contributi che saranno annualmente stabiliti nella misura occorrente per corrispondere gli assegni agli aventi diritto e per le spese della gestione stessa.

PREVIDENZA

Art. 21.

La previdenza e l'assistenza per i giornalisti professionisti sono gestite dall'Istituto Nazionale di Previdenza dei Giornalisti Italiani « Giovanni Amendola », secondo le norme di legge.

L'editore tratterrà sulla retribuzione del giornalista e verserà all'Istituto predetto, oltre ai contributi previdenziali ed assistenziali posti dalla legge a carico del giornalista stesso, anche gli eventuali contributi supplementari che venissero determinati dal Consiglio d'Amministrazione dell'Istituto, nonché le rate dei prestiti concessi dall'Istituto ai giornalisti.

MUTAMENTO DI MANSIONI E TRASFERIMENTI

Art. 22.

Il redattore il quale disimpegna per sei mesi consecutivi funzioni superiori a quelle antecedentemente esercitate, ha diritto a ritenere definitiva la sua nuova destinazione, salvo che si tratti di sostituzione di personale assente per cause di forza maggiore o per incarichi esterni di carattere temporaneo. Da tale disposizione sono escluse le funzioni di direttore, condirettore, vice direttore.

Salvo patti contrari, il giornalista assunto per prestare servizio in una determinata città non può essere trasferito di sede in un'altra città e potrà considerare il trasferimento nel quale non concordi, come causa di risoluzione del rapporto per fatto dell'editore.

La disposizione del comma precedente non si applica ai giornalisti in servizio all'estero che abbiano rapporto con una sola azienda dalla quale siano stati inviati all'estero.

In caso di trasferimento effettuato a termini del presente contratto, o comunque accettato dal giornalista, spetterà al medesimo il rimborso delle spese preventivamente concordate con l'editore per sé, per le persone di famiglia, per la mobilia ed il bagaglio, oltre ad una indennità pari ad un mese di stipendio.

FERIE - PERMESSI STRAORDINARI - ASPETTATIVA PERMESSO SINDACALE

Art. 23.

I giornalisti professionisti aventi la qualifica di direttore, condirettore, vice direttore, capo redattore, titolare o capo dell'ufficio di corrispondenza dalla Capitale, capo servizio, redattore ordinario, redattore con meno di 18 mesi di anzianità professionale hanno diritto per ogni anno di servizio prestato ad un periodo di vacanza retribuito come segue:

— un mese per coloro che hanno una anzianità aziendale fino ad anni 10:

— trenta giorni lavorativi per coloro che hanno una anzianità aziendale di oltre 10 anni e sino a 25;

— trentacinque giorni lavorativi per coloro che hanno una anzianità aziendale di oltre 25 anni.

Le festività nazionali ed infrasettimanali cadenti nel periodo delle ferie daranno diritto al godimento di altrettanti giorni di ferie, o al pagamento del relativo trattamento economico, a scelta dell'editore. Al giornalista che non abbia maturato l'anno di anzianità nel periodo normale delle ferie, il godimento delle ferie medesime potrà essere riconosciuto in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio prestato.

Nel caso che il giornalista, per esigenze di servizio, non abbia potuto godere in tutto o in parte delle ferie maturate, il relativo compenso sostitutivo dovrà essere corrisposto al momento in cui il mancato godimento è certo e comunque non oltre il 31 dicembre. Il compenso sostitutivo sarà calcolato in base alla retribuzione ed ai compensi fissi percepiti continuativamente da almeno sei mesi.

Nel caso di cessazione del rapporto, i giornalisti hanno diritto al compenso sostitutivo delle ferie per il periodo delle ferie maturate e non godute.

Il godimento delle ferie retribuite è garantito al giornalista di cui alle lettere *a*), *b*), *c*) dell'art. 12, in ragione di 22 giorni per ogni anno di servizio prestato.

Ai giornalisti professionisti di cui al primo comma che abbiano una anzianità aziendale di oltre 5 anni oppure che abbiano un'anzianità aziendale non inferiore a 2 anni ed un'anzianità professionale superiore a 10 anni, saranno concessi permessi straordinari retribuiti per complessivi 4 giorni lavorativi nell'anno.

Nessun compenso sostitutivo è dovuto a coloro che rinunciano in tutto o in parte ai permessi di cui al comma precedente.

Al giornalista che ne faccia richiesta per giustificati ed eccezionali motivi sarà concesso, compatibilmente con le esigenze dell'azienda, un periodo di aspettativa non superiore a sei mesi senza retribuzione.

I giornalisti che fossero chiamati a ricoprire cariche pubbliche avranno diritto, a richiesta, ad un periodo di aspettativa fino a 12 mesi senza retribuzione.

Il periodo di aspettativa verrà considerato come trascorso in servizio agli effetti dell'anzianità, quando all'atto della concessione il giornalista abbia almeno due anni di anzianità di servizio.

Ai giornalisti che fanno parte del Consiglio Direttivo o del Consiglio Nazionale o del Collegio Nazionale dei Probiviri della Federazione Nazionale Stampa Italiana o della Commissione Unica per la tenuta degli

Albi Professionali dei Giornalisti, ivi compresi i Presidenti dei Comitati Regionali o Interregionali degli Albi o del Consiglio d'Amministrazione o del Comitato Esecutivo dell'Istituto di Previdenza dei Giornalisti o che risultino delegati nelle Commissioni nazionali per le trattative sindacali o al Congresso Nazionale della categoria, saranno concessi brevi permessi richiesti per tali loro funzioni, compatibilmente con le esigenze del servizio.

Nota a verbale.

In caso di malattia o infortunio di seria entità, sopraggiunti durante il godimento delle ferie, l'azienda valuterà se computare o meno il periodo di malattia o di infortunio nel numero dei giorni di ferie fruiti.

MATRIMONIO E MATERNITÀ

Art. 24.

Ai giornalisti che contraggono matrimonio è dovuto in occasione delle nozze un congedo matrimoniale retribuito di giorni 20. Nessun compenso sostitutivo è dovuto a coloro che rinunciano volontariamente a tutto o a parte di detto permesso.

E' in facoltà della giornalista che contragga matrimonio di chiedere la risoluzione del rapporto di impiego con il pagamento delle indennità di licenziamento.

Uguale facoltà è accordata alla giornalista che si dimetta in caso di gravidanza o a seguito di parto.

Per quant'altro non previsto dal presente articolo valgono le disposizioni di legge vigenti sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.

MALATTIA E INFORTUNIO

Art. 25.

In caso di infortunio o di malattia riconosciuta al direttore, condirettore, vice direttore, capo redattore, titolare o capo dell'ufficio di corrispondenza dalla Capitale, capo servizio, redattore ordinario, redattore con meno di 18 mesi di anzianità professionale, non in prova, verrà riconosciuto il seguente trattamento:

1) per anzianità di servizio fino a 5 anni conservazione del posto per 8 mesi e corresponsione della retribuzione intera per i primi 3 mesi e della metà di essa per altri 3 mesi;

2) per anzianità di servizio fino a 10 anni conservazione del posto per 10 mesi e corresponsione della retribuzione intera per i primi 4 mesi e di metà di essa per altri 4 mesi;

3) per anzianità di servizio oltre 10 anni conservazione del posto per 12 mesi e corresponsione della retribuzione intera per i primi 5 mesi e della metà di essa per altri 5 mesi.

Il trattamento di cui sopra cesserà qualora il giornalista con più periodi di malattia raggiunga in complesso — durante 14, 16, 18 mesi consecutivi, rispettivamente nei casi di cui ai predetti n. 1, 2 e 3 — i limiti massimi di conservazione del posto previsti per le anzianità di servizio sopra indicate. Se alla scadenza dei termini sopra indicati la azienda receda dal contratto, al giornalista spetterà il trattamento di liquidazione stabilito dal presente contratto.

Il periodo della malattia è computato nella determinazione della anzianità agli effetti delle indennità di licenziamento.

In caso di malattia o infortunio per cause di lavoro, sarà conservato il posto fino alla guarigione clinica.

SERVIZIO MILITARE

Art. 26.

La chiamata alle armi per assolvere gli obblighi di leva dà diritto al giornalista alla conservazione del posto senza percezione di stipendio, nè assegni di qualsiasi altra natura per tutta la durata della ferma. Il periodo di tempo passato sotto le armi per servizio di leva viene computato ai fini della anzianità.

In caso di richiamo alle armi il trattamento sarà quello stabilito dalle norme di legge.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

Art. 27.

La risoluzione del rapporto costituito a sensi degli articoli 1 e 2 del presente contratto, quando non avvenga per fatto o per colpa del giornalista così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto, è regolata dalle seguenti norme:

a) al direttore, al condirettore, al vice direttore, spetta una indennità fissa pari a 12 mesi di retribuzione;

b) al redattore capo, al corrispondente titolare da Roma, o al capo dell'ufficio romano di corrispondenza spetta una indennità fissa pari a 9 mesi di retribuzione;

c) al capo servizio spetta una indennità fissa pari a 7 mesi di retribuzione;

d) a tutti gli altri giornalisti, anche residenti all'estero, spetta una indennità fissa pari a sei mesi di retribuzione.

In aggiunta alla indennità fissa di cui ai paragrafi precedenti, spetta una indennità di anzianità pari ad una mensilità di retribuzione per ogni anno o frazione di anno di servizio prestato.

In caso di dimissioni del giornalista dovrà essere corrisposta la sola indennità di anzianità nelle misure seguenti:

a) 50% ai giornalisti che non abbiano superato i 5 anni di servizio;

b) 100 % ai giornalisti che all'atto delle dimissioni abbiano superato i 5 anni di servizio nella azienda.

Il giornalista che abbia una anzianità eccedente i 20 anni di servizio avrà inoltre diritto alla corresponsione di metà della indennità fissa di cui ai paragrafi precedenti.

Il giornalista, tranne i casi previsti dall'art. 32, non potrà abbandonare l'azienda senza dare un preavviso di 2 mesi. La inosservanza di tale disposizione darà diritto all'editore di avere una indennità equivalente all'importo della retribuzione correlativa al periodo di preavviso per il quale è mancata la prestazione del giornalista.

Dichiarazione a verbale.

Le parti dichiarano di avere inteso convenire che data la particolare natura del rapporto di lavoro giornalistico, in caso di recesso *ad nutum* da parte dell'editore, è da escludersi, così come per il passato è sempre stata esclusa, la possibilità di un periodo di preavviso lavorato per il giornalista professionista (sia esso addetto ai quotidiani che ai periodici) e che quindi, nel caso predetto, oltre alla indennità di anzianità è dovuta, a totale tacitazione di ogni competenza per cessazione del rapporto, la indennità fissa, nella misura integrale ed inderogabile stabilita dagli articoli 27 e 39 del contratto nazionale di lavoro, qualunque sia — superato l'eventuale periodo di prova — l'anzianità di servizio del giornalista professionista, restando assorbita nella predetta indennità fissa, quella prevista dall'art. 2118 del Codice civile.

Nota particolare

La Federazione Italiana Editori Giornali dà atto che con la convenzione di cui alla suddetta dichiarazione, la Federazione Nazionale della Stampa Italiana non ha inteso pregiudicare nè rinunciare a diritti che potessero derivare ai giornalisti da eventuali future evoluzioni legislative o giurisprudenziali.

Art. 28.

Agli effetti della liquidazione della indennità fissa e della indennità di anzianità, la retribuzione mensile sarà determinata moltiplicando per 12 l'ultima retribuzione mensile, aggiungendo i 30 ventiseiesimi della retribuzione stessa (13ª mensilità), nonchè l'importo dell'indennità redazionale, e dividendo la somma risultante per 12.

Nella retribuzione medesima saranno computati i compensi speciali percepiti da almeno sei mesi consecutivi per incarichi giornalistici di carattere continuativo. Dal computo della liquidazione sono escluse le retribuzioni per lavori domenicali e festivi, tranne il caso che siano state concordate a forfait.

Sono parimenti esclusi i rimborsi spese anche se convenuti a forfait e le gratificazioni non contrattuali.

Quando la cessazione del rapporto di lavoro giornalistico avvenga per licenziamento o per morte del prestatore d'opera, lo stipendio e ogni altro assegno mensile fisso cessano con la fine del mese nel quale siano avvenuti il licenziamento o la morte.

Quando la cessazione dipenda da dimissioni, gli stipendi e gli assegni cessano alla data delle dimissioni.

Se il giornalista abbia prestato la sua opera alternativamente in orario notturno e diurno, ai fini della liquidazione della indennità di anzianità, si prenderà per base la retribuzione di fatto corrisposta nei due turni e se ne calcolerà la media tenendo conto del periodo di servizio prestato dal giornalista in ciascuno dei due turni durante gli ultimi dodici mesi.

Qualora il giornalista abbia prestato la sua opera in turno notturno per un periodo non inferiore agli 8 anni dei quali almeno tre consecutivi ed al momento della cessazione del rapporto presti lavoro in turno diurno, la liquidazione della indennità, per la parte relativa a tale periodo, sarà effettuata sulla base della retribuzione spettante per il turno notturno.

Ai fini della determinazione del periodo di cui al comma che precede non sarà tenuto conto del servizio prestato antecedentemente al 23 luglio 1947.

Le indennità di licenziamento debbono essere versate non oltre otto giorni dalla data della cessazione del rapporto.

In caso di controversia sull'ammontare della liquidazione, l'editore verserà al giornalista, entro i termini di cui al comma precedente, la parte non contestata delle indennità.

COMPENSI FISSI

Art. 29.

Si intendono per compensi fissi quelli corrisposti al giornalista per incarichi speciali aventi carattere di continuità.

Se in costanza di rapporto tali compensi fissi vengono a cessare, saranno dovute al giornalista, in base all'entità dei compensi stessi una indennità di anzianità commisurata alla effettiva durata dell'incarico ed una indennità fissa pari alla metà di quella prevista dall'art. 27 o 39 a seconda che il rapporto sia costituito con una azienda editrice di giornali quotidiani ovvero con azienda editrice di periodici.

TRAPASSO DI PROPRIETÀ DELL'AZIENDA E CESSAZIONE

Art. 30.

Nel caso di trapasso di proprietà della azienda i diritti acquisiti dal giornalista si intendono riconosciuti dal nuovo proprietario. Il trapasso non determina il diritto del giornalista di ottenere la liquidazione, salvo ricorrano i casi di cui all'art. 32.

Nel caso di cessazione dell'azienda per qualsiasi causa competono al giornalista le indennità di licenziamento.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

Art. 31.

Nel caso di morte del giornalista, l'editore sarà tenuto a versare immediatamente al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del giornalista, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado, una indennità pari a quella che gli sarebbe spettata in caso di licenziamento nel giorno della morte.

In mancanza delle persone indicate nel comma precedente, l'indennità sarà attribuita secondo le norme della successione.

LEGITTIMI MOTIVI DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

Art. 32.

Nel caso di sostanziale cambiamento dell'indirizzo politico del giornale ovvero di utilizzazione dell'opera del giornalista in altro giornale della stessa azienda con caratteristiche sostanzialmente diverse, utilizza-

zione tale da menomare la dignità professionale del giornalista, questi potrà chiedere la risoluzione del rapporto con diritto alle indennità di licenziamento.

Uguale diritto spetta al giornalista al quale per fatti che comportino la responsabilità dell'editore si sia creata una situazione evidentemente incompatibile con la sua dignità.

LIMITI DI ETÀ

Art. 33.

Il giornalista che abbia raggiunto il 60 anno di età ed un'anzianità di servizio presso la stessa azienda di almeno tre anni ha diritto di chiedere la risoluzione del rapporto con il pagamento delle indennità di licenziamento.

Ove dopo tale risoluzione egli fosse riassunto presso la stessa azienda giornalistica conserverà il diritto al trattamento previsto dal contratto giornalistico: peraltro, in caso di risoluzione del nuovo rapporto non dovuta a fatto o a colpa del giornalista così grave da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto egli avrà diritto a conseguire un'indennità di anzianità pari ad una mensilità di retribuzione per ogni anno o frazione di anno prestato durante il nuovo rapporto, oltre ad una indennità fissa pari ad un sesto di quella prevista dagli artt. 27 o 39 del presente contratto, a seconda che il rapporto fosse costituito con azienda editrice di giornali quotidiani, ovvero con azienda editrice di periodici.

COMITATO DI REDAZIONE

Art. 34.

Nelle aziende editrici di giornali e nelle agenzie di informazioni quotidiane per la stampa, che abbiano alle proprie dipendenze almeno 15 redattori, potrà essere istituito un comitato di redazione al quale è demandata la tutela dei diritti morali e materiali derivanti ai giornalisti dal presente contratto.

Ad esso è particolarmente attribuito il compito di:

a) mantenere il collegamento con gli organi direttivi delle Associazioni Regionali di categoria e i giornalisti dipendenti dall'azienda;

b) controllare attraverso le indicazioni degli interessati l'applicazione esatta del contratto di lavoro;

c) tentare la conciliazione delle controversie individuali o collettive insorgenti tra le parti.

Potrà inoltre esprimere pareri e formulare proposte sulla organizzazione dei servizi ai fini del miglioramento dei giornali.

Tale comitato sarà costituito da non più di tre membri da eleggersi tra i giornalisti professionisti della azienda.

Se il numero dei redattori è inferiore a 15 in luogo del comitato di redazione potrà essere eletto un fiduciario con compiti analoghi a quelli del comitato di redazione.

I membri del comitato di redazione o il fiduciario verranno eletti dall'assemblea dei redattori e la loro nomina dovrà essere notificata all'editore dall'Associazione Regionale di stampa. Essi dureranno in carica per un periodo massimo di un anno e potranno essere rieletti. I componenti del comitato di redazione e il fiduciario non potranno essere licenziati o trasferiti in difetto di loro consenso senza il nulla osta dell'Associazione Regionale di stampa. Tale nulla osta verrà rilasciato entro otto giorni dalla richiesta quando il licenziamento non dipenda dalla attività sindacale svolta dai componenti medesimi nella loro funzione di membri del Comitato di redazione o in quella di fiduciario.

In caso di dissenso il giudizio spetterà al collegio di cui all'art. 43.

La tutela prevista dai comma precedenti per i membri dei comitati di redazione e per i fiduciari è estesa ai dirigenti delle Associazioni regionali ed interregionali di stampa.

Qualora il giornalista che esplica le mansioni suddette abbia commesso mancanze tali da legittimare il licenziamento in tronco, questo potrà essere effettuato dall'editore, salvo il successivo esperimento della procedura di cui sopra.

PRATICANTI

Art. 35.

Nelle imprese editrici di giornali quotidiani e nelle agenzie di informazioni quotidiane per la stampa, indipendentemente dal numero dei redattori e nelle aziende editrici di pubblicazioni settimanali e bisettimanali di particolare importanza, le quali per la loro attrezzatura redazionale ed il loro carattere nazionale diano garanzia di assicurare una seria preparazione professionale del praticante, e che abbiano almeno sei giornalisti professionisti dipendenti ai quali sia riconosciuta l'applicazione del presente contratto, potranno essere assunti come praticanti coloro che ne abbiano i requisiti, ma solo nelle redazioni e in ragione di uno su dieci redattori o frazioni di dieci.

In nessun caso potranno essere affidati posti direttivi a praticanti.

L'assunzione del praticante verrà comunicata dall'editore all'Associazione di stampa della regione dove ha sede il giornale, con lettera raccomandata entro dieci giorni.

Ai praticanti, superato il periodo di prova di tre mesi, è dovuto il seguente trattamento:

a) nei casi di infortunio o malattia avranno diritto alla conservazione del posto per tre mesi. Durante il primo mese avranno diritto alla intera retribuzione e per i successivi due mesi a metà della stessa;

b) ad un periodo annuale di ferie di 15 giorni;

c) ad un congedo matrimoniale di 15 giorni;

d) alla 13ª mensilità nella misura e con le modalità previste dall'art. 15;

e) ai compensi ed alle maggiorazioni previste dall'art. 19 per il lavoro prestato durante i giorni festivi:

f) alla maggiorazione, in quanto dovuta, prevista dall'art. 17 per il lavoro notturno;

g) in caso di licenziamento, non dovuto a fatto o a colpa tale da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto, avranno diritto ad un termine di preavviso di un mese. In mancanza di preavviso sarà loro dovuta una indennità pari alla retribuzione corrispondente al periodo di preavviso. Avranno

inoltre diritto ad una indennità di tante mezze mensilità di retribuzione quanti sono gli anni di servizio prestato;

h) in caso di dimissioni, il praticante non potrà abbandonare la azienda senza dare il preavviso di un mese. La inosservanza di tale disposizione darà diritto all'editore di avere una indennità equivalente all'importo della retribuzione correlativa al periodo di preavviso per il quale è mancata la prestazione del praticante;

i) nel caso di chiamata o richiamo alle armi valgono le disposizioni di legge.

Ai praticanti verrà corrisposto un equo compenso mensile non inferiore, dopo i primi tre mesi di servizio, al sessanta per cento del minimo di stipendio dovuto al redattore ordinario e non inferiore, dopo i primi 12 mesi di servizio al 75 % del predetto minimo. Verrà inoltre corrisposta la indennità di contingenza.

All'atto della loro assunzione i praticanti dovranno esibire all'editore la prova documentale del periodo di pratica giornalistica eventualmente svolta presso altri editori di giornali quotidiani, presso agenzie di informazioni quotidiane per la stampa o aziende editrici di pubblicazioni settimanali o bisettimanali, come indicato nel primo comma del presente articolo, corredandola del certificato di iscrizione all'Albo professionale dei giornalisti — elenco praticanti.

Il praticante deve prestare la sua opera per almeno sei mesi consecutivi nell'ultima azienda presso la quale matura l'anzianità dei 18 mesi previsti dalle vigenti disposizioni ed ottenere la dichiarazione di idoneità rilasciata dal direttore e quella dell'editore che documentino l'esistenza del regolare rapporto di lavoro, ai fini del passaggio nella categoria dei professionisti.

Il praticante che abbia compiuto il periodo di praticantato avrà diritto al trattamento contrattuale dei giornalisti professionisti dalla data della sua iscrizione nell'Albo dei professionisti.

All'atto della risoluzione del rapporto, il periodo di servizio prestato dal giornalista professionista nella azienda quale praticante sarà computato ai soli effetti della indennità di licenziamento.

PUBBLICISTI

Art. 36.

Ai pubblicisti che prestano la loro opera con le caratteristiche e le modalità di cui agli articoli 1 e 2 del presente contratto presso aziende editrici di giornali quotidiani o agenzie di informazioni quotidiane per la stampa, compatibilmente con quanto disposto all'art. 5 si applicano le norme di cui agli articoli 3, 4, 6, 7, 8, 9 e 10 (limitatamente al 1°, 2° e 4° comma), 14, 15, 19, 24, 25, 26 e 28 (per quanto di ragione) 29 (per quanto di ragione), 30, 31, 32, 37 e 43.

I pubblicisti hanno diritto per ogni anno di servizio prestato ad un periodo di ferie retribuite di 22 giorni lavorativi.

Per quanto riguarda la aspettativa ed i permessi sindacali, le festività cadenti nel periodo delle ferie ed il compenso sostitutivo delle ferie non godute, valgono le corrispondenti norme di cui all'art. 23.

La risoluzione del rapporto quando non avvenga per fatto o per colpa del pubblicista così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto stesso dà diritto ad un preavviso da parte dell'editore di due mesi se il pubblicista non ha superato i 5 anni di anzianità aziendale e di tre mesi se egli ha superato i 5 anni di anzianità aziendale, nonchè alla corresponsione di una indennità di anzianità pari ad un mese di retribuzione per ogni anno di servizio prestato.

Per le frazioni di anno saranno corrisposti i relativi dodicesimi.

Il pubblicista, tranne i casi previsti dall'art. 32, non potrà abbandonare l'azienda senza dare un preavviso di due mesi. La inosservanza di tale disposizione darà diritto all'editore di avere un'indennità equivalente all'importo della retribuzione correlativa al periodo di preavviso per il quale è mancata la prestazione.

In caso di dimissioni del pubblicista dovrà essere corrisposta dall'editore la sola indennità di anzianità nelle misure seguenti:

— 50 % ai pubblicisti che all'atto delle dimissioni non abbiano superato i 5 anni di servizio prestato;

— 100 % ai pubblicisti che all'atto delle dimissioni abbiano superato i 5 anni di servizio prestato.

Tutti gli altri diritti e doveri inerenti e dipendenti dal rapporto sono regolati dalle norme di legge.

ANZIANITÀ PUBBLICISTI PRECEDENTE AL GENNAIO 1939

Art. 37.

Per i pubblicisti di cui all'art. 36 le norme relative alle indennità di licenziamento hanno valore solo con decorrenza dal 1° gennaio 1939. Per l'anzianità di servizio precedente alla data suddetta l'indennità di licenziamento, in quanto spettante, verrà al momento della risoluzione del rapporto liquidata in base alle norme del R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825, oppure in base agli eventuali migliori usi locali.

AGENZIE DI INFORMAZIONI PER LA STAMPA

Art. 38.

Le agenzie di informazioni per la stampa sono esonerate dalla applicazione dell'art. 5 lettera *d*) e dell'art. 14.

GIORNALISTI ADDETTI AI PERIODICI

Art. 39.

Il presente contratto, nei termini e con limiti sotto indicati, si applica anche ai giornalisti professionisti o pubblicisti che prestino normale attività giornalistica quotidiana con carattere di continuità e vincolo di dipendenza in aziende editrici di periodici.

Giornalisti professionisti:

a) sono applicabili le norme contenute negli articoli 1, 3, 6, 7, 8 e 10 (limitatamente al primo ed al secondo comma), 13 (limitatamente ai giornalisti professionisti che prestino la loro opera con orario pieno), 14, 15, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 40, 41, 42, 43;

b) art. 4 — fermo il disposto dell'art. 4, il periodo di prova potrà essere convenuto per un periodo massimo di 5 mesi;

c) art. 9 — fermo il disposto dell'art. 9, l'articolista potrà pubblicare in volume gli articoli inviati, sei mesi dopo la consegna dell'ultimo della serie;

d) art. 16 — la indennità redazionale spetta anche ai giornalisti professionisti dipendenti da editori di periodici che abbiano almeno un anno di anzianità effettiva nella categoria dei professionisti e sarà corrisposta con le modalità previste dall'art. 16. Essa sarà commisurata ad una mensilità della retribuzione con i massimali di cui all'art. 16, ridotti del 7 %. Tale riduzione non si applica ai giornalisti professionisti aventi la qualifica di redattore o di redattore capo (ove esista) che prestino la loro opera con orario pieno presso la redazione di periodici settimanali o bisettimanali di particolare importanza giornalistica e a diffusione nazionale:

— e) minimo di stipendio — lo stipendio mensile spettante ai giornalisti professionisti di cui al primo comma del presente articolo aventi la qualifica di redattore con meno di 18 mesi di anzianità professionale, di redattore ordinario o di redattore capo (ove esista) che prestino la loro opera con orario pieno nelle redazioni dei periodici, non potrà essere inferiore ai corrispondenti minimi dei giornalisti professionisti addetti ai quotidiani con l'aggiunta del 3° elemento, ridotti del 7 %, oltre la indennità di contingenza.

Tale riduzione non si applica ai giornalisti professionisti aventi la qualifica di redattore con meno di 18 mesi di anzianità professionale, di redattore ordinario o di redattore capo (ove esista) che prestino la loro opera con orario pieno presso la redazione di periodici settimanali o bisettimanali di particolare importanza giornalistica e a diffusione nazionale;

f) risoluzione del rapporto per licenziamento — la risoluzione del rapporto, quando non avvenga per fatto o per colpa del giornalista così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto, è regolata dalle norme seguenti:

1) al direttore spetterà una indennità fissa pari a 9 mesi di retribuzione:

2) al redattore capo, ove esista, una indennità fissa pari a 7 mesi di retribuzione:

3) a tutti gli altri redattori una indennità fissa pari a 5 mesi di retribuzione.

In aggiunta alla indennità fissa di cui ai precedenti paragrafi, sarà dovuta una indennità di anzianità pari ad una mensilità di retribuzione per ogni anno o frazione di anno di servizio prestato.

Per i giornalisti professionisti addetti ai periodici editi da aziende giornalistiche editrici di quotidiani ed ai giornalisti professionisti addetti ai periodici almeno settimanali, che si trovino nelle condizioni di cui al primo comma del presente articolo e che abbiano una anzianità di 4 anni presso lo stesso editore, si applicano per la risoluzione del rapporto i criteri e le indennità di cui all'art. 27.

I criteri e le indennità di cui all'art. 27 si applicano anche ai giornalisti professionisti che si trovino nelle condizioni di cui al primo comma del presente articolo addetti ai periodici almeno settimanali di particolare importanza giornalistica e a diffusione nazionale, indipendentemente dalla loro anzianità di servizio nell'azienda:

g) dimissioni — il giornalista, tranne i casi previsti dall'art. 32, non potrà abbandonare l'azienda senza darne un preavviso di 2 mesi. La inosservanza di tale disposizione darà diritto all'editore di avere una indennità equivalente all'importo della retribuzione correlativa al periodo di preavviso per il quale è mancata la prestazione.

In caso di dimissioni del giornalista, dovrà essere corrisposta la sola indennità di anzianità nelle misure seguenti:

a) 50% a coloro che non hanno superato i 5 anni di servizio nella azienda all'atto delle dimissioni:

b) 100% a coloro che hanno superato i 5 anni.

Al giornalista che abbia una anzianità aziendale eccedente i 25 anni sarà corrisposta anche metà della indennità fissa.

Anche per i rapporti regolati dal presente articolo sono valide la dichiarazione a verbale e la nota particolare riportate in calce all'articolo 27.

Pubblicisti:

a) sono applicabili le norme contenute negli articoli 1, 3, 6, 7, 8 e 10 (limitatamente al primo e al secondo comma), 13 (limitatamente ai pubblicisti che prestano opera giornalistica quotidiana con orario pieno nelle redazioni dei periodici), 14, 15 e 17 (limitatamene ai pubblicisti che prestano opera giornalistica quotidiana con orario pieno nelle redazioni dei periodici), 19, 24, 25, 26 e 28 (per quanto di ragione), 29 (per quanto di ragione), 30, 31, 32 e 43:

b) art. 4 — Fermo il disposto dell'art. 4 il periodo di prova potrà essere convenuto per un periodo massimo di cinque mesi;

c) art. 9 — Fermo il disposto dell'art. 9 l'articolista potrà pubblicare in volume gli articoli inviati sei mesi dopo la consegna dell'ultimo della serie;

d) art. 23 — Per quanto riguarda l'aspettativa ed i permessi sindacali, le festività cadenti nel periodo delle ferie ed il compenso sostitutivo delle ferie non godute, valgono le corrispondenti norme di cui all'articolo 23;

e) Minimi di stipendio — Lo stipendio mensile spettante ai pubblicisti che prestino opera giornalistica quotidiana con orario pieno nelle redazioni dei periodici non potrà essere inferiore ai corrispondenti minimi del giornalista professionista del quotidiano ridotti del 15% oltre la indennità di contingenza;

f) La risoluzione del rapporto per i pubblicisti che prestino opera giornalistica quotidiana con orario pieno nelle redazioni dei periodici quando non avvenga per fatto o per colpa del pubblicista sarà regolata dalle norme seguenti:

— al direttore spetterà un preavviso di cinque mesi:

— al redattore capo un preavviso di quattro mesi;

— ai redattori un preavviso di tre mesi.

E' dovuta inoltre una indennità di anzianità pari ad una mensilità di retribuzione per ogni anno di servizio prestato a far tempo dal 1° gennaio 1947. Per l'anzianità maturata al 1° gennaio 1947, rimangono fermi i diritti eventualmente acquisiti.

Per le frazioni di anno saranno corrisposti i relativi dodicesimi;

g) Ai pubblicisti non previsti dal punto f) quando la risoluzione del rapporto non avvenga per fatto o colpa del pubblicista, spetterà un preavviso da parte dell'editore di due mesi se il pubblicista non ha superato i cinque anni di anzianità aziendale e di tre

mesi se ha superato i cinque anni di anzianità aziendale.

Sarà inoltre dovuta una indennità di anzianità pari a un mese di retribuzione per ogni anno di servizio prestato a far tempo dal 1° gennaio 1947. Per l'anzianità maturata al 1° gennaio 1947 rimangono fermi i diritti eventualmente acquisiti. Per le frazioni di anno saranno corrisposti i relativi dodicesimi;

h) Il pubblicista, tranne i casi previsti dall'articolo 32, non potrà abbandonare l'azienda senza dare un preavviso di due mesi. La inosservanza di tale disposizione darà diritto all'editore di avere una indennità equivalente all'importo della retribuzione correlativa al periodo di preavviso per il quale è mancata la prestazione. In caso di dimissioni del pubblicista, dovrà essere corrisposta dall'editore la sola indennità di anzianità nelle misure seguenti:

— 50% ai pubblicisti che all'atto delle dimissioni non abbiano superato i 5 anni di servizio prestato;

— 100% ai pubblicisti che all'atto delle dimissioni abbiano superato i 5 anni di servizio prestato;

i) Tutti gli altri diritti e doveri inerenti e dipendenti dal rapporto di lavoro sono regolati dalle norme di legge.

ASSICURAZIONI INFORTUNI

Art. 40.

L'Istituto Nazionale di Previdenza dei Giornalisti Italiani « Giovanni Amendola » corrisponderà, nel caso di infortunio sul lavoro o extra professionale, a tutti i giornalisti aventi i requisiti prescritti dal vigente regolamento dell'Istituto per fruire dell'assistenza di malattia (o ai loro aventi causa indicati nel Regolamento di attuazione) e trattamento economico non inferiore a quello del redattore, il seguente trattamento:

a) per il caso di morte: L. 5.000.000;

b) per il caso di invalidità permanente totale: L. 6.000.000;

c) per il caso di invalidità permanente parziale, in proporzione all'indennità di cui alla lettera *b*), in base alla constatata riduzione della capacità lavorativa.

Per le invalidità temporanee resta fermo il trattamento di malattia previsto dal Regolamento dell'Istituto.

L'importo della indennità prevista dal presente articolo sarà portato in detrazione di quella che il datore di lavoro fosse tenuto a corrispondere a titolo di risarcimento di danni nella ipotesi di responsabilità per colpa.

Art. 41.

Per la copertura degli oneri derivanti dal trattamento per infortunio di cui all'articolo precedente, i datori di lavoro verseranno all'Istituto Nazionale di Previdenza dei Giornalisti Italiani, con le modalità previste per le assicurazioni sociali obbligatorie, un contributo mensile di L. 600 per ogni giornalista di cui al precedente art. 40, la metà del quale è a carico del giornalista.

Il datore di lavoro è responsabile della trattenuta e del versamento della quota a carico del giornalista.

Per i ritardi, le omissioni e la disciplina contributiva in genere valgono le norme in atto per le altre assicurazioni sociali gestite dall'Istituto.

Nel caso di rapporti plurimi, la quota a carico del giornalista sarà trattenuta dall'azienda da esso indicata — con lettera raccomandata — all'Istituto. Il contributo aziendale potrà essere ripartito tra le aziende interessate.

Art. 42.

Per la valutazione della inabilità e dei relativi gradi si applicano le norme e le tabelle di cui alla legge sugli infortuni del lavoro nella industria.

Al Consiglio di Amministrazione dell'Istituto Nazionale di Previdenza dei Giornalisti Italiani « Giovanni Amendola », in relazione agli articoli 2 e 8 del suo Statuto, è deferita la determinazione delle norme di attuazione del disposto del primo comma del presente articolo e del precedente art. 40.

COLLEGIO PER LA CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE

Art. 43.

Le controversie collettive e individuali relative alla applicazione del presente contratto saranno deferite, per un tentativo di conciliazione, a un collegio costituito in ogni località sede di Associazione regionale di stampa formato da due rappresentanti della locale Associazione di Stampa, da due rappresentanti della Federazione editori nonchè da un quinto membro nominato di comune accordo.

Decorso un mese dalla denuncia della controversia al collegio senza che il tentativo di conciliazione sia stato compiuto, le parti potranno adire l'autorità giudiziaria.

VALIDITÀ E DURATA

Art. 44.

Il presente contratto ha valore per il territorio della Repubblica Italiana. Ha decorrenza dal giorno 1° gennaio 1959 e avrà durata fino al 31 dicembre 1960.

Qualora non venisse disdetto da una delle parti contraenti con lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza, si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno.

NORME TRANSITORIE E DI ATTUAZIONE

ASSUNZIONI

Art. 1.

Fino a che non intervenga un nuovo ordinamento giuridico in tema di albo professionale dei giornalisti, si riconosce la prassi attuata fino ad ora dalla Commissione Unica per gli albi professionali dei giornalisti, con particolare riguardo alle eventuali esigenze di carattere eccezionale per la nomina dei direttori.

RETRIBUZIONE

Art. 2.

Per retribuzione si intende quanto percepito dal giornalista quale corrispettivo per la sua prestazione, in forza di qualsiasi norma legislativa o contrattuale.

Art. 3.

Gli scatti biennali di anzianità che siano stati assorbiti in occasione dell'aumento fisso di L. 4.500 per effetto del contratto 23 luglio 1947 - vedi allegato 1, saranno goduti in futuro per altrettanti periodi biennali in aggiunta agli scatti biennali ordinari.

PREMIO STENOGRAFI

Art. 4.

Qualora il servizio degli stenografi sia messo a profitto per ritrasmissioni, l'editore corrisponderà un premio di merito.

ADEGUAMENTO SITUAZIONI IN ATTO

Art. 5.

Le differenze fra i minimi fissati dalle tabelle allegate al presente contratto e quelli di cui alle tabelle allegate al contratto precedente dovranno essere riportate in cifra sugli stipendi di fatto.

Per i direttori, condirettori, vicedirettori la base del computo è costituita dai minimi di stipendio del capo redattore.

Art. 6.

Per i collaboratori fissi di cui all'art. 2, l'editore corrisponderà sulle situazioni in atto un aumento pari a L. 100 per ogni mille lire di compenso attuale fino ad un massimale di L. 90.000 mensili.

Art. 7.

L'accordo 25 giugno 1952 per la revisione del trattamento economico dei giornalisti rimane confermato in tutte le sue parti (vedi allegato 2).

DICHIARAZIONI A VERBALE

1) In merito al superminimo da corrispondersi a sensi dell'ultimo comma dell'art. 10 si ritiene opportuno chiarire che chi, pur avendo un superminimo, venga chiamato a prestare la sua opera anche per altra testata per la quale non abbia mai precedentemente lavorato, potrà invocare nei confronti del nuovo maggior lavoro, l'applicazione della predetta disposizione.

2) Per i permessi sindacali concessi in base all'ultimo comma dell'art. 23 non si fa luogo a sospensione di retribuzione.

3) Le parti in ordine al disposto dell'art. 43 del contratto circa il collegio di conciliazione delle controversie, sono d'accordo di elaborare una nuova formulazione dell'articolo stesso che consenta la costituzione di un collegio a carattere nazionale con sezioni in Roma e in Milano, in luogo dei Collegi attualmente esistenti.

4) In relazione all'ultimo comma dell'art. 12 gli editori dichiarano che non ritengono sia obbligo del corrispondente ammalato di provvedere a sue spese alla propria sostituzione

TABELLA DEI MINIMI DI STIPENDIO (art. 11)

ZONE	Redattore con meno di 18 mesi di anzianità profess.	Redattore ordinario	Capo servizio	Capo redattore
ZONA 0:				
Milano	89.100	99.000	119.250	134.050
Torino	87.840	97.600	117.800	132.600
Genova	87.615	97.350	117.400	132.150
ZONA I:				
Roma	87.840	97.600	118.000	132.900
Firenze	87.165	96.850	116.650	131.150
Varese	86.850	96.500	116.200	130.650
Como	83.565	92.850	111.450	125.100
ZONA II:				
Trieste	86.445	96.050	116.200	131.050
Cremona	82.395	91.550	110.100	123.700
Bolzano	82.080	91.200	109.850	123.500
Livorno	82.080	91.200	109.900	123.550
Pavia	79.650	88.500	106.300	119.350
ZONA III:				
Venezia	85.320	94.800	114.700	129.300
Brescia	81.180	90.200	108.850	122.600
Bergamo	81.180	90.200	108.900	122.650
Trento	78.795	87.550	105.450	118.600
Gorizia	78.795	87.550	105.350	—
ZONA IV:				
Verona	81.315	90.350	108.900	122.600
Padova	81.180	90.200	108.950	122.700
Mantova	78.930	87.700	105.500	118.700
Vicenza	78.930	87.700	105.750	118.950
ZONA V:				
Bologna	84.465	93.850	114.000	128.800
Napoli	84.465	93.850	114.000	128.800
Reggio Emilia	77.850	86.500	104.250	117.300
Parma	77.850	86.500	104.250	117.300
Piacenza	77.850	86.500	104.300	117.400
Modena	77.850	86.500	104.500	117.600
Belluno	77.850	86.500	104.150	—
ZONA VI:				
Udine	79.560	88.400	107.000	120.650
ZONA VII:				
Palermo	81.810	90.900	110.850	125.450
Ferrara	76.860	85.400	103.150	116.200
Rovigo	76.860	85.400	103.100	—
Ancona	75.555	83.950	101.800	115.000
Treviso	75.555	83.950	101.800	—
ZONA VIII:				
Bari	81.180	90.200	110.050	124.600
Taranto	77.175	85.750	101.100	117.450
ZONA IX:				
Catania	74.970	83.300	101.450	114.650
Cagliari	74.970	83.300	101.450	114.700
Messina	74.970	83.300	101.500	114.750
ZONA X:				
Sassari	73.215	81.350	99.250	112.350
ZONA XII:				
Reggio Calabria	71.190	79.100	96.900	110.000

ALLEGATO 1

CONTRATTO NAZIONALE DI LAVORO GIORNALISTICO 23 LUGLIO 1947

(Omissis)

NORME TRANSITORIE E DI ATTUAZIONE MINIMI CONVENZIONALI

Art. 4.

(Omissis).

d) Gli scatti biennali di anzianità già maturata ed eventualmente assorbiti nell'aumento fisso di L. 4500 saranno goduti in futuro per altrettanti periodi biennali in aggiunta agli scatti ordinari.

(Omissis).

ALLEGATO 2

ACCORDO 25 GIUGNO 1952 PER L'ADEGUAMENTO DELLE CLAUSOLE ECONOMICHE DEL CONTRATTO DI LAVORO DEI GIORNALISTI

1. - Ai giornalisti professionisti di cui all'art. 11 del Contratto Nazionale di Lavoro giornalistico 2 dicembre 1950, attualmente in servizio, verrà accordato un aumento sugli stipendi di fatto percepiti alla data di entrata in vigore del presente accordo nelle misure seguenti:

Redattore Ordinario: 10 % sulle prime L. 55.000 di stipendio, 5 % sulle ulteriori L. 20.000;

Capo Servizio: 10 % sulle prime L. 71.500 di stipendio, 5 % sulle ulteriori L. 26.000;

Capo Redattore, titolare o Capo Ufficio Corrispondenza dalla Capitale: 10 % sulle prime L. 83.600 di stipendio, 5 % sulle ulteriori L. 30.000.

2. - Ai giornalisti professionisti di cui all'art. 12 del Contratto di Lavoro predetto, attualmente in servizio, verrà accordato un aumento della retribuzione mensile di fatto percepita alla data di entrata in vigore del presente accordo nella misura seguente:

1) per i Corrispondenti di cui alla lettera *a)* dell'articolo citato aumento del 10 % sulle prime L. 23.000 di retribuzione mensile:

2) per i Corrispondenti di cui alla lettera *b)* aumento del 10 % sulle prime L. 15.000 di retribuzione mensile;

3) per i Corrispondenti di cui alla lettera *c)* aumento del 10 % sulle prime L. 10.700 di retribuzione mensile;

4) per i Corrispondenti di cui alla lettera *d)* aumento del 10 % sulle prime L. 8.500 di retribuzione mensile;

5) per i Corrispondenti di cui alla lettera *e)* aumento del 10 % sulle prime L. 6.400 di retribuzione mensile:

6) per i Corrispondenti di cui alla lettera *f)* aumento del 10 % sulle prime L. 4.300 di retribuzione mensile.

3. - Per i giornalisti professionisti addetti ai periodici di cui al primo comma dell'art. 39 del Contratto di Lavoro, attualmente in servizio, verrà accordato un aumento sullo stipendio di fatto percepito alla data di entrata in vigore del presente accordo nella misura seguente: 10 % sulle prime L. 50.000 di stipendio mensile, 5 % sulle ulteriori L. 18.000 di stipendio mensile.

4. - Per i direttori, condirettori, vice-direttori dei quotidiani e dei periodici, attualmente in servizio, gli aumenti da corrispondere sugli stipendi di fatto da essi percepiti alla data di entrata in vigore del presente accordo saranno uguali a quelli stabiliti per il capo-redattore.

5. - I massimali stabiliti per l'indennità redazionale e di cui all'art. 16 del Contratto di Lavoro vengono elevati (a cominciare dall'indennità maturanda al 30 giugno 1952) a: L. 82.500 per il redattore ordinario; L. 104.500 per il capo-servizio; L. 126.500 per il direttore, condirettore, vice-direttore, capo-redattore, titolare e capo-ufficio corrispondenza dalla Capitale.

6. - Gli aumenti di cui agli articoli precedenti riguardano le città di: Bari, Bologna, Firenze, Genova, La Spezia, Livorno, Milano, Napoli, Palermo, Roma, Torino, Trieste, Varese e Venezia.

Per le altre città gli aumenti da corrispondere ai giornalisti in servizio sugli stipendi di fatto da essi percepiti alla data di entrata in vigore del presente accordo saranno rispettivamente dell'8,50 % per la parte di stipendio compresa entro il primo massimale e del 5 % per la parte di stipendio compresa entro il secondo massimale.

Per le città di Bergamo, Bolzano, Brescia, Como, Cremona, Padova, Udine e Verona i massimali di cui agli articoli precedenti saranno ridotti del 6%.

Per tutte le altre città i massimali predetti saranno ridotti del 10 %.

7. - Ai giornalisti professionisti che non diano opera giornalistica quotidiana ma prestino la loro attività con vincolo di dipendenza e responsabilità di un servizio verrà corrisposto un aumento del 10 % sul loro stipendio fisso fino ad un massimale di L. 60.000 mensili.

8. - Gli aumenti di cui all'accordo presente non vanno considerati agli effetti del lavoro notturno regolamentato dall'art. 17 del Contratto di Lavoro.

9. - Il presente accordo ha decorrenza dal 1° maggio 1952.

10. - Le trattative per il rinnovo del contratto nazionale dovranno aver termine entro il 30 giugno 1953 intendendosi che il nuovo contratto andrà in vigore dal 1° luglio 1953.

Dichiarazione aggiunta

Con riferimento alle intese raggiunte presso il Ministero del Lavoro in data 21 maggio 1952, verrà corrisposta ai giornalisti a titolo di sanatoria per il passato una somma pari all'importo di una mensilità dell'aumento concesso con il presente accordo.

ALLEGATO 3

ACCORDO 15 GENNAIO 1955 PER IL CONGLOBAMENTO DELLE RETRIBUZIONI DEI GIORNALISTI

Ritenuta la opportunità di attuare il conglobamento delle voci della retribuzione dei giornalisti dipendenti da aziende editrici di quotidiani, periodici ed agenzie di stampa e di procedere ad un nuovo assetto zonale delle retribuzioni stesse, si è convenuto quanto appresso:

Art. 1.

I minimi di stipendio stabiliti dall'art. 11 del Contratto nazionale di lavoro giornalistico 25 luglio 1953 sono abrogati.

Sono del pari abrogati il quarto, il quinto e il sesto capoverso del suddetto art. 11.

Art. 2.

I nuovi minimi di stipendio per i giornalisti professionisti di cui all'art. 11 del Contratto nazionale predetto sono quelli risultanti dalle tabelle annesse al presente Accordo.

Essi risultano dal conglobamento dei minimi di stipendio antecedentemente in vigore, della indennità di contingenza in atto al 31 luglio 1954, della indennità di caro-pane e dell'aumento derivato dalla operazione di riassetto zonale.

Il terzo elemento continuerà ad essere corrisposto separatamente nella misura e con le modalità ed i criteri attualmente in vigore; del pari verrà corrisposto separatamente l'importo equivalente ai punti della indennità di contingenza maturati successivamente al 31 luglio 1954.

Al redattore che abbia meno di 18 mesi di anzianità professionale sarà corrisposto lo stipendio minimo del redattore ordinario con la riduzione del 10%.

Art. 3.

I nuovi minimi di stipendio hanno decorrenza dal 1° gennaio 1955.

Art. 4.

Le percentuali previste dai sottonotati articoli del Contratto nazionale di lavoro 25 luglio 1953 che non avevano applicazione sulla intera retribuzione sono riproporzionate come in appresso:

1) La percentuale del 25% di cui al terz'ultimo comma dell'art. 13 è ridotta al 20%.

2) La percentuale del 15% stabilita dall'art. 14 è ridotta all'11%.

3) Le percentuali del 10 e del 14% di cui all'art. 17 sono rispettivamente ridotte all'8 e al 10%.

4) Le percentuali del 10 e del 25% di cui al secondo e al settimo comma dell'art. 39 sono rispettivamente ridotte all'8 e al 18%.

Il compenso mensile corrisposto ai praticanti dopo i 3 e i 12 mesi di servizio non dovrà essere inferiore rispettivamente al 60 e al 75% del minimo di stipendio previsto per i redattori ordinari.

Art. 5.

La maggiorazione del 5% prevista dall'art. 13 del Contratto nazionale di lavoro giornalistico sarà applicata, con decorrenza dall'entrata in vigore del presente Accordo, sui nuovi minimi di stipendio per quello che riguarda l'anzianità di servizio maturata successivamente al 30 giugno 1953.

Per l'anzianità di servizio maturata fino alla data del 30 giugno 1953 l'importo dei relativi aumenti rimane consolidato nella cifra che risultava acquisita prima dell'entrata in vigore del presente Accordo.

Nota a chiarimento

Poichè le parti contraenti ritengono che i superminimi concessi dalle aziende ai giornalisti dipendenti hanno carattere individuale o di merito, resta inteso che la differenza tra il vecchio minimo di stipendio, aumentato della indennità di contingenza in atto al 31 luglio 1954 e della indennità di caro-pane, ed il nuovo minimo di stipendio sarà riportata in cifra sugli stipendi di fatto.

I NUOVI MINIMI DI STIPENDIO

REDATTORE ORDINARIO

ZONA	Retribuzione attuale	Aumento	Nuova retribuzione
ZONA 0:			
Milano	79.233	2.767	82.000
Torino	78.115	2.685	80.800
Genova	78.271	2.329	80.600
ZONA I:			
Roma	77.387	3.413	80.800
Firenze	79.233	967	80.200
Varese	79.233	667	79.900
Como	75.993	907	76.900
ZONA II:			
Trieste	76.867	2.633	79.500
Cremona	75.031	769	75.800
Bolzano	74.303	1.197	75.500
Livorno	74.173	1.327	75.500
Pavia	72.533	767	73.300
ZONA III:			
Venezia	77.023	1.477	78.500
Brescia	73.471	1.229	74.[illegible]00
Bergamo	73.315	1.385	74.700
Trento	71.155	1.345	72.500
Gorizia	71.623	877	7[illegible].500
ZONA IV:			
Verona	73.835	965	74.800
Padova	73.211	1.489	74.700
Mantova	71.415	1.185	72.600
Vicenza	70.760	1.840	72.600
ZONA V:			
Bologna	75.177	2.523	77.700
Napoli	75.073	2.627	77.700
Reggio Emilia	70.817	783	71.600
Parma	70.765	837	71.600
Piacenza	70.505	1.095	71.600
Modena	70.037	1.563	71.600
Belluno	71.155	445	71.600
ZONA VI:			
Udine	72.327	873	73.200
ZONA VII:			
Palermo	72.776	1.524	75.300
Ferrara	69.829	871	70.700
Rovigo	70.011	689	70.700
Ancona	68.620	580	69.200
Treviso	68.659	541	69.200
ZONA VIII:			
Bari	73.448	1.252	74.700
Taranto	68.022	2.978	71.000
ZONA IX:			
Catania	66.956	2.044	69.000
Cagliari	66.904	2.096	69.000
Messina	66.696	2.304	69.000
ZONA X:			
Sassari	66.332	1.068	67.400
ZONA XII:			
Reggio Calabria	64.564	936	65.500

CAPO SERVIZIO

ZONA	Aumento	Nuova retribuzione
ZONA 0:		
Milano	3.320	98.750
Torino	3.222	97.550
Genova	2.795	97.250
ZONA I:		
Roma	4.006	97.700
Firenze	1.160	96.600
Varese	800	96.250
Como	1.038	92.300
ZONA II:		
Trieste	3.160	96.250
Cremona	923	91.200
Bolzano	1.436	90.950
Livorno	1.592	91.000
Pavia	920	88.050
ZONA III:		
Venezia	1.772	95.000
Brescia	1.475	90.150
Bergamo	1.662	90.200
Trento	1.614	87.350
Gorizia	1.052	87.250
ZONA IV:		
Verona	1.158	90.200
Padova	1.787	90.250
Mantova	1.422	87.400
Vicenza	2.208	87.550
ZONA V:		
Bologna	3.028	94.400
Napoli	3.152	94.450
Reggio Emilia	940	86.350
Parma	1.022	86.350
Piacenza	1.314	86.400
Modena	1.876	86.500
Belluno	534	86.250
ZONA VI:		
Udine	1.048	88.600
ZONA VII:		
Palermo	1.829	91.800
Ferrara	1.045	85.450
Ancona	696	83.900
Rovigo	827	85.400
Treviso	649	83.900
ZONA VIII:		
Bari	1.502	91.150
Taranto	3.574	86.200
ZONA IX:		
Catania	2.453	84.000
Cagliari	2.515	84.000
Messina	2.765	84.050
ZONA X:		
Sassari	1.282	82.200
ZONA XII:		
Reggio Calabria	1.123	80.250

CAPO REDATTORE

ZONA	Aumento	Nuova retribuzione
ZONA 0:		
Milano	3.708	111.000
Torino	3.598	109.800
Genova	3.121	109.450
ZONA I:		
Roma	4.573	110.050
Firenze	1.296	108.600
Varese	894	108.200
Como	1.215	103.600
ZONA II:		
Trieste	3.528	108.500
Cremona	1.030	102.450
Bolzano	1.604	102.300
Livorno	1.778	102.350
Pavia	1.028	98.850
ZONA III:		
Venezia	1.979	107.100
Brescia	1.647	101.500
Bergamo	1.856	101.550
Trento	1.802	98.250
ZONA IV:		
Verona	1.293	101.500
Padova	1.995	101.600
Mantova	1.588	98.300
Vicenza	2.466	98.500

CAPO REDATTORE

ZONA	Aumento	Nuova retribuzione
ZONA V:		
Bologna	3.[illegible]81	106.650
Napoli	3.520	106.650
Reggio Emilia	1.049	97.150
Parma	1.119	97.150
Piacenza	1.467	97.250
Modena	2.094	97.400
ZONA VI:		
Udine	1.170	99.900
ZONA VII:		
Palermo	2.042	103.900
Ferrara	1.167	96.250
Ancona	777	94.650
ZONA VIII:		
Bari	1.678	103.200
Taranto	3.991	97.300
ZONA IX:		
Catania	2.739	94.950
Cagliari	2.809	95.000
Messina	3.087	95.050
ZONA X:		
Sassari	1.431	93.050
ZONA XII:		
Reggio Calabria	1.254	91.100

Visti il contratto, gli allegati 1, 2 e 3 e le tabelle che precedono,

il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:

SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 16 gennaio 1961, n. 154.

Norme sul trattamento economico e normativo del personale laureato e diplomato delle farmacie.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1° ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto nazionale normativo di lavoro 1° gennaio 1955 per il personale laureato e diplomato delle farmacie, stipulato tra il Sindacato Nazionale Farmacisti non Proprietari ed Addetti di Farmacia, il Sindacato Italiano Farmacisti non Proprietari, la Federazione Nazionale Sindacati Farmacisti non Proprietari Ospedalieri e Dipendenti da Enti e la Federazione Nazionale Sindacale Proprietari di Farmacia, l'Associazione Nazionale Proprietari di Farmacia non Farmacisti: al quale ha aderito, in data 28 settembre 1959, il Sindacato Nazionale Collaboratori di Farmacia;

Visto l'accordo collettivo nazionale 15 marzo 1957, per il conglobamento delle voci della retribuzione del personale laureato e diplomato dipendente da farmacie, stipulato tra la Federazione Nazionale Sindacati Proprietari, la Federazione Nazionale Associazioni Provinciali Titolari Farmacia, l'Associazione Nazionale Proprietari di Farmacie non Farmacisti e la Federazione Nazionale Sindacati Farmacisti non Proprietari Ospedalieri e Dipendenti da Enti, con l'assistenza della Unione Italiana Dipendenti Aziende Commerciali ed Affini, il Sindacato Nazionale Farmacisti non Proprietari, con l'assistenza della Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali ed Affini, il Sindacato Nazionale Farmacisti non Proprietari ed Addetti di Farmacia, con l'assistenza della Federazione Italiana Lavoratori del Commercio e Aggregati; al quale ha aderito, in data 28 settembre 1959, il Sindacato Nazionale Collaboratori di Farmacia;

Vista la pubblicazione negli appositi Bollettini, numero 32 del 25 febbraio 1960 e n. 67 dell'11 aprile 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale sono stati stipulati il contratto nazionale normativo di lavoro 1° gennaio 1955 relativo al personale laureato e diplomato delle farmacie e l'accordo collettivo nazionale di lavoro 15 marzo 1957 relativo al conglobamento delle voci della retribuzione del personale predetto sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto e dell'accordo anzidetti, annessi al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutto il personale laureato e diplomato dipendente da farmacie.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 16 gennaio 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 16 *marzo* 1961
Atti del Governo, registro n. 135, *foglio n.* 52. — VILLA

CONTRATTO NAZIONALE NORMATIVO DI LAVORO DEL 1° GENNAIO 1955 PER IL PERSONALE LAUREATO E DIPLOMATO DELLE FARMACIE

Il giorno 1° *gennaio* 1955,

nella sede della FEDERAZIONE ORDINI FARMACISTI ITALIANI, via Gian Battista Vico n. 1, Roma,

tra

il SINDACATO NAZIONALE FARMACISTI NON PROPRIETARI E ADDETTI DI FARMACIA, aderente alla Confederazione generale italiana del lavoro, rappresentato dal segretario nazionale dott. *Vinicio Azzerlini;*

il SINDACATO ITALIANO FARMACISTI NON PROPRIETARI, aderente alla Confederazione italiana sindacati lavoratori, rapperesentato dal segretario nazionale dott. *Settimio Formentini;*

la FEDERAZIONE NAZIONALE SINDACATI FARMACISTI NON PROPRIETARI, Ospedalieri e Dipendenti da Enti, rappresentata dal segretario nazionale dott. *Francesco Salomone,*

da una parte,

e la FEDERAZIONE NAZIONALE SINDACALE PROPRIETARI DI FARMACIA, rappresentata dal presidente, dott. *G. Cesare Torresi* e dai dottori *Ettore Cicconetti, Luciano Gastaldi, Ugo Florio;*

la ASSOCIAZIONE NAZIONALE PROPRIETARI DI FARMACIA NON FARMACISTI, rappresentata dal presidente, dott. *Guido Adanti,*

dall'altra parte,

sotto gli auspici della Federazione Ordini Farmacisti Italiani, rappresentata dal presidente, dott. *Carmelo Bertello,* e dal consigliere dott. *Renato Binni;* è stato modificato, nel presente testo, il *Contratto nazionale di lavoro per il personale laureato e diplomato delle farmacie,* già stipulato l'11 ottobre 1949.

Il presente Contratto nazionale di lavoro vale per tutto il territorio nazionale e disciplina i rapporti di lavoro fra proprietari di farmacia e i farmacisti dipendenti, iscritti negli albi professionali.

Tale Contratto, sostituisce ed assorbe, per quanto da esso regolato, tutte le norme eventualmente già esistenti, sia per precedenti pattuizioni contrattuali, intercorse nazionalmente o provincialmente, sia per usi e consuetudini locali, fermi restando quei contratti che contengono condizioni di migliore favore e che si intendono mantenuti e fatti salvi, senza escludere quelle pattuizioni a carattere compensativo che possono essere inserite nei contratti integrativi provinciali.

Per quanto non previsto nel presente Contratto, valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 1.

Il personale cui il presente contratto si riferisce costituisce un'unica categoria di lavoratori professionisti distinta nelle seguenti qualifiche:

a) direttore tecnico responsabile;

b) collaboratore.

Qualora il direttore tecnico responsabile risponda della completa gestione tecnico-amministrativa della farmacia, fruirà di una maggiorazione del 10 % sullo stipendio base.

La qualifica del farmacista assunto deve risultare dal documento di assunzione di cui all'art. 4. Eventuali successive variazioni di qualifica devono risultare da documento scritto in triplice esemplare da essere distribuito secondo quanto fissato dal documento di assunzione. In mancanza di quanto sopra, può far fede il certificato prefettizio.

Le qualifiche suddette sono comuni tanto al personale di sesso maschile, che a quello di sesso femminile, intendendosi a tutti gli effetti il trattamento del secondo, pari a quello del primo.

ASSUNZIONE

Art. 2.

L'assunzione del personale viene effettuata secondo le norme di legge sulla disciplina della domanda e della offerta di lavoro, in quanto applicabili.

Art. 3.

Qualora e fino a quando la legge non disponga diversamente, i proprietari di farmacia, per le richieste di assunzione del personale, devono rivolgersi alle Organizzazioni sindacali dei collaboratori ed, in assenza di queste, all'Ordine dei farmacisti.

I proprietari di farmacia hanno facoltà di scelta del nominativo, negli elenchi loro proposti.

E' consentita l'assunzione diretta, qualora gli organi suddetti non abbiano disoccupati disponibili, ed anche in caso di urgenza.

All'atto dell'assunzione, il farmacista deve produrre i seguenti documenti:

a) certificato d'iscrizione all'albo professionale di data non anteriore a tre mesi;

b) *curriculum* professionale documentato con certificati di servizio delle eventuali precedenti prestazioni;

c) documento di riconoscimento;

d) libretto di iscrizione all'Istituto nazionale della previdenza sociale, qualora l'interessato ne sia provvisto per precedente rapporto di lavoro;

e) certificato penale di data non anteriore a tre mesi, se richiesto;

f) certificato d'idoneità fisica come prescritto.

Il lavoratore è tenuto a dichiarare all'azienda il suo domicilio ed a notificare i successivi mutamenti, nonchè a consegnare, dopo l'assunzione, lo stato di famiglia (se capo di famiglia) e gli altri documenti, onde beneficiare degli assegni familiari.

Art. 4.

All'atto dell'assunzione, il proprietario di farmacia dovrà confermare l'assunzione stessa con un documento scritto.

Sottoscrivendo il predetto documento, le parti si impegnano al rispetto di quanto in esso contenuto e ad attenersi, a tutti gli effetti, alle norme stabilite dal presente Contratto e da quelli integrativi regionali o provinciali, nonchè a tutte le loro eventuali, successive modificazioni, che dovessero essere concordate in avvenire tra le organizzazioni stipulanti.

I tre esemplari del documento devono essere così distribuiti: una copia al proprietario della farmacia; una copia al prestatore d'opera; una copia all'Ordine dei farmacisti che provvederà, a sua volta, a trasmettere copia conforme alle organizzazioni sindacali.

PERIODO DI PROVA

Art. 5.

L'assunzione del farmacista può essere fatta per un periodo di prova, la cui durata massima non deve superare i termini qui appresso indicati:

a) per il direttore tecnico responsabile che risponda della completa gestione tecnico-amministrativa della farmacia, giorni 90;

b) per il direttore tecnico-responsabile, giorni 60;

c) per il collaboratore, giorni 45.

Art. 6.

Trascorso il periodo di prova, il farmacista, che non sia stato disdettato, si intende confermato. Qualora il periodo di prova non sia stato determinato all'atto dell'assunzione, questa s'intende definitiva.

Art. 7.

Il periodo di prova, seguito da conferma, s'intende quale effettivo servizio a tutti gli effetti e concorre, dall'inizio, al calcolo della anzianità.

Art. 8.

Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere rescisso da una parte o dall'altra, senza preavviso, nè indennità, mediante la sola corresponsione, al lavoratore, della retribuzione nella misura fissata all'atto dell'assunzione o, comunque, in misura non inferiore a quella contrattuale per la qualifica con la quale egli è stato assunto.

Art. 9.

In caso di infortunio o di malattia il periodo di prova si interrompe e può essere completato, qualora il lavoratore possa riprendere il servizio entro 15 giorni.

ORARIO DI LAVORO

Art. 10.

L'orario di lavoro è collegato a quello di apertura e chiusura della farmacia, stabilito con decreto del prefetto, sino al limite di 8 ore giornaliere e 48 settimanali.

LAVORO STRAORDINARIO

Art. 11.

E' data facoltà al datore di lavoro di richiedere al lavoratore una prestazione di lavoro straordinario, oltre quello normale, di cui all'articolo precedente.

Il lavoratore non può rifiutarsi di prestare tale lavoro straordinario, nella misura massima di 2 ore giornaliere e di 52 ore mensili.

Tale prestazione viene retribuita in base alla paga normale oraria calcolata come al successivo art. 12 e maggiorata del 15%. La prestazione del lavoro straordinario può essere anche richiesta in ore diverse da quelle di apertura della farmacia per ragioni di riordinamento o di inventario, ecc. In tal caso, la maggiorazione di cui sopra va calcolata nella misura percentuale del 20 anzichè del 15%.

Art. 12.

La retribuzione oraria, si ricava dividendo per 25 e successivamente per 8 la parte di retribuzione mensile sotto indicata:

a) stipendio (minimo contrattuale ed eventuale eccedenza, aumenti periodici di anzianità, aumenti di merito);

b) indennità di contingenza (i direttori e collaboratori debbono percepire l'indennità di contingenza spettante alla categoria *A* del settore commercio; eventuali altre provvidenze, legate alla categoria *A* del

commercio e non contemplate nel presente contratto nazionale o negli accordi integrativi provinciali, non avranno valore).

Il pagamento del lavoro straordinario va effettuato unitamente a quello delle altre competenze mensili.

SERVIZIO NOTTURNO

Art. 13.

Il farmacista lavoratore può anche prestare la sua opera in ore notturne. Per determinare la durata dell'orario notturno si fa riferimento alle disposizioni vigenti localmente per decreto prefettizio. Anche in tal caso, il farmacista deve osservare il normale orario di lavoro di 8 ore come stabilito per il servizio diurno all'art. 10.

Al farmacista che presta servizio notturno spettano anche le feste intersettimanali previste dalla legge.

Art. 14.

Il servizio notturno può essere compiuto a porte chiuse o a porte aperte.

Il servizio notturno a porte chiuse viene considerato come servizio di guardia durante il quale il lavoratore, presente in farmacia, deve limitarsi ad evadere le richieste di eventuali clienti e ad effettuare i rimpiazzi delle preparazioni predisposte, da lui usate. Tale servizio viene globalmente ricompensato con il 40% della retribuzione giornaliera fissata per il servizio diurno e restano di spettanza del lavoratore i diritti fissi di chiamata.

Per quelle località in cui il servizio di guardia di cui sopra venga espletato per un periodo superiore ad una settimana al mese, detto servizio viene globalmente compensato con il 20% della retribuzione giornaliera fissata per il servizio diurno, con esclusione dei diritti di chiamata.

Nel caso che il farmacista di guardia sia alloggiato fuori della farmacia, tale servizio viene compensato globalmente con il 10 % della retribuzione giornaliera fissata per il servizio diurno e restano di spettanza del lavoratore i diritti fissi di chiamata.

Qualora il datore di lavoro richieda al lavoratore, durante il servizio di guardia, delle prestazioni non attinenti al servizio di guardia stesso, come sopra precisato, le ore impiegate per tale lavoro extra vanno calcolate di volta in volta e compensate con la normale retribuzione oraria giornaliera maggiorata del 100%.

Art. 15.

Al farmacista che presta servizio notturno a porte aperte, va corrisposta, per le prime 8 ore, la normale retribuzione mensile con la maggiorazione del 10% sugli elementi fissi *a*) e *b*) di cui all'art. 62. Le ore eccedenti sono compensate come lavoro straordinario nella misura e con le stesse modalità dell'orario diurno (vedi articoli 11 e 12), ma con la maggiorazione del 20% anzichè del 15%.

Art. 16.

Nel caso in cui la farmacia esplichi il servizio notturno parte a battenti aperti, parte a battenti chiusi, il compenso viene liquidato in base a quanto stabilito negli articoli 14 e 15 proporzionalmente alla durata e alla modalità del servizio prestato.

RIPOSO SETTIMANALE

Art. 17.

Al farmacista lavoratore spetta un riposo settimanale di 24 ore consecutive da fruire, normalmente, in coincidenza con la domenica.

Qualora nella giornata di domenica, la farmacia debba rimanere aperta al pubblico per turno stabilito dall'autorità prefettizia, il lavoratore è tenuto a prestare normale servizio, salvo a godere del riposo compensativo in altra giornata della settimana e sempre per 24 ore consecutive.

Verificandosi l'ipotesi, da considerare eccezionale, che il riposo compensativo non venga goduto, il lavoro prestato in tale occasione viene compensato, fino al limite di 8 ore giornaliere, con la normale retribuzione giornaliera spettante e maggiorata della percentuale prevista dall'art. 11.

Per orario eccedente le 8 ore giornaliere, il compenso sarà pari alla normale retribuzione oraria maggiorata come sopra più una maggiorazione aggiuntiva del 20%.

FESTIVITÀ

Art. 18.

Sono considerate giornate festive, oltre le domeniche, tutte quelle riconosciute come tali a norma delle vigenti disposizioni di legge.

Art. 19.

Le ore di lavoro compiute nei giorni festivi suddetti sono da considerarsi a tutti gli effetti come lavoro straordinario e sono compensate a norma dell'art. 11.

FERIE

Art. 20.

Nel corso di ogni anno, il farmacista dipendente ha diritto ad un periodo di riposo (ferie) da godere dopo che l'anno sia compiuto e, normalmente, in modo continuativo o, se frazionato, in non più di tre periodi.

I turni delle ferie sono stabiliti dal datore di lavoro, tenendo conto del desiderio degli interessati, a seconda delle esigenze della farmacia e in relazione al turno di chiusura annuale della farmacia stessa, disposto dall'Ordine dei farmacisti, previo nulla osta dell'autorità prefettizia.

Durante il periodo delle ferie è vietato al lavoratore di prestare servizio presso altre farmacie.

Art. 21.

Il turno delle ferie non può avere inizio nè di domenica nè di altro giorno festivo.

Art. 22.

Il periodo di ferie spettante ad ogni lavoratore, sia direttore che collaboratore, resta così fissato:

fino al sesto anno incluso, di effettiva attività professionale, anche se svolta in farmacie diverse, giorni 20;

dal settimo al dodicesimo anno incluso, di effettiva attività professionale, anche se svolta in farmacie diverse, giorni 25;

oltre il dodicesimo anno di effettiva attività professionale, anche se svolta in farmacie diverse, giorni 30.

Art. 23.

Durante il periodo di ferie spetta al farmacista lavoratore la corresponsione della normale retribuzione percepita in servizio, comprensiva di tutte le indennità.

Art. 24.

Le ferie sono irrinunciabili.

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie e, in caso di giustificato impedimento, il mancato godimento delle ferie deve essere compensato con una indennità sostitutiva, corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, da calcolare nella misura della retribuzione in atto.

Art. 25.

Per un periodo di servizio inferiore all'anno e nei soli casi di licenziamento, le ferie non godute devono essere pagate in ragione di tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di servizio prestato.

Art. 26.

Se durante il periodo di ferie il lavoratore, per sopravvenute esigenze nella farmacia, dovesse essere chiamato in servizio prima dello scadere del termine stesso, gli rimane il diritto di completare le ferie in epoca successiva.

Al lavoratore vanno, in tal caso, rimborsate le spese sostenute sia per l'anticipato ritorno, sia per il successivo rientro nella sede dove godeva le ferie.

Art. 27.

Il decorso delle ferie resta interrotto qualora sopravvenga una malattia della durata superiore a 5 giorni.

Art. 28.

In caso di licenziamento o di dimissioni del lavoratore, il periodo delle ferie a lui spettanti, non può coincidere nè in tutto nè in parte con quello del preavviso.

CONGEDO PER MATRIMONIO

Art. 29.

Al lavoratore che deve contrarre matrimonio viene concesso un congedo straordinario di 15 giorni, durante il quale decorre la normale retribuzione. Tale congedo non può essere computato nel periodo delle ferie, nè può essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

Art. 30.

La domanda del congedo deve essere avanzata con almeno un mese di preavviso. A richiesta, la celebrazione del matrimonio deve essere documentata.

Art. 31.

Alla lavoratrice dimissionaria, in quanto contragga matrimonio, spetta la corresponsione dell'intera indennità di licenziamento, nella misura prevista dal presente Contratto. La lavoratrice ha però l'obbligo di dare un mese di preavviso.

ASSENZA

Art. 32.

Le assenze per qualsiasi motivo devono essere giustificate nel più breve tempo possibile e, comunque, salvo il caso derivante da forza maggiore, non oltre le 24 ore dall'inizio dell'assenza stessa.

Prolungandosi l'assenza arbitraria, per tre giorni e non oltre i sei, il lavoratore è passibile della sospensione della retribuzione per la durata di giorni 10. Nel caso che l'assenza arbitraria superi i 6 giorni o nel caso che il lavoratore si renda recidivo di assenza arbitraria, il rapporto di lavoro si intende risolto per causa del lavoratore, il quale non avrà diritto alla indennità di quiescenza e di preavviso, salvo quanto dovesse ancora competergli per altri titoli.

PERMESSI

Art. 33.

Al lavoratore che ne faccia preventiva domanda, possono essere concessi, per giustificati motivi, brevi permessi. Se tali permessi sono contenuti entro il termine complessivo di tre giorni nell'anno, non saranno computati in conto ferie.

Art. 34.

Al lavoratore colpito da lutto familiare nella persona del genitore, figlio, coniuge, fratello o sorella, viene concesso un permesso retribuito di 5 giorni e da non calcolare agli effetti delle ferie.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA OD INFORTUNIO

Art. 35.

Il lavoratore che si ammali deve darne al più presto comunicazione al datore di lavoro o comunque, salvo il caso di giustificato impedimento, non oltre il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza per malattia.

Trascorso il termine previsto, l'assenza è considerata ingiustificata e viene applicato il disposto di cui all'art. 32.

A richiesta del datore di lavoro, il lavoratore è tenuto ad esibire il certificato medico ed a sottoporsi ad eventuale visita di controllo.

Art. 36.

Avvenuta l'interruzione del servizio per malattia od infortunio, sempre che non causata da eventi gravemente colposi a lui imputabili, il lavoratore che abbia superato il periodo di prova ha diritto alla conservazione del posto per 180 giorni. Durante tale periodo, nel caso di infortunio, verrà corrisposta al lavoratore, da parte del datore di lavoro, una retribuzione uguale al 100% degli emolumenti fissi di cui all'art. 62 per i primi tre mesi, retribuzione che diverrà pari al 75% per i successivi tre mesi.

Nel caso di malattia, invece, verrà corrisposta al lavoratore una retribuzione sempre riferita agli emolumenti fissi di cui all'art. 62, ma pari alla seguente misura:

1) fino al terzo anno di servizio incluso, il 75% per tutti i sei mesi;

2) dall'inizio del quarto anno di servizio il 100% per i primi tre mesi e il 75% per i tre mesi successivi.

Il periodo di servizio si riferisce alla stessa farmacia.

I proprietari di farmacia, sono tenuti ad iscrivere all'I.N.A.M. i lavoratori dipendenti.

Le indennità che l'I.N.A.M. corrisponde al lavoratore in caso di malattia saranno integrate dal proprietario di farmacia fino a raggiungere la misura prevista precedentemente.

Nell'ipotesi che il proprietario non ottemperi all'obbligo di iscrizione del lavoratore all'I.N.A.M., le indennità già previste saranno a totale suo carico, a prescindere dai provvedimenti di legge.

Nell'ipotesi che il proprietario di farmacia abbia anticipato al lavoratore la quota parte di indennità di spettanza dell'I.N.A.M. il lavoratore è tenuto al rimborso di detta quota appena l'I.N.A.M. avrà provveduto alla liquidazione nei suoi confronti.

TRATTAMENTO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

Art. 37.

Nel caso di gravidanza e puerperio, si applicherà alla lavoratrice il trattamento previsto dalle vigenti leggi (legge 26 agosto 1950, n. 860).

PREAVVISO

Art. 38.

La risoluzione del rapporto di lavoro, quando sia stato superato il periodo di prova, sia che avvenga per il licenziamento da parte del datore di lavoro, che per dimissioni da parte del dipendente e dove non sussista giusta causa di licenziamento in tronco, siccome previsto al successivo art. 55, deve essere preceduta da un preavviso scritto a mezzo lettera raccomandata.

Art. 39.

I termini del preavviso devono decorrere dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

Art. 40.

La misura del preavviso, in caso di licenziamento da parte del proprietario, resta stabilita come segue:

a) per coloro che avendo superato il periodo di prova non hanno compiuto il quinto anno di servizio presso lo stesso datore di lavoro: giorni 90 per i direttori tecnici responsabili che rispondono della completa gestione tecnico-amministrativa della farmacia; giorni 60 per i direttori tecnici responsabili; giorni 45 per i collaboratori;

b) per coloro che hanno compiuto i cinque anni di servizio e non dieci, presso lo stesso datore di lavoro: giorni 120 per i direttori tecnici responsabili che rispondono della completa gestione tecnico-amministrativa della farmacia; giorni 90 per i direttori tecnici responsabili e giorni 60 per i collaboratori;

c) per coloro che hanno superato i dieci anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro: giorni 150 per i direttori tecnici responsabili che rispondono della completa gestione della farmacia; giorni 105 per i direttori tecnici responsabili e giorni 90 per i collaboratori.

Art. 41.

In caso di dimissioni del lavoratore, la misura del preavviso, siccome sopra stabilita, viene ridotta a metà con minimo di giorni 30.

Art. 42.

Durante il periodo di preavviso il lavoratore ha diritto a percepire la normale retribuzione complessiva ed il periodo di preavviso è considerato di servizio a tutti gli effetti.

Art. 43.

E' in facoltà del datore di lavoro di esonerare il lavoratore licenziato dal prestare servizio in farmacia per tutto o in parte il periodo di preavviso. In tal caso egli, però, deve corrispondere al lavoratore la normale retribuzione che questi avrebbe percepito qualora fosse stato presente in servizio fino alla scadenza del termine di preavviso.

Art. 44.

Analogamente, se il lavoratore non ottempera all'obbligo del preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di trattenere l'importo corrispondente al mancato preavviso. Durante il periodo di preavviso il lavoratore può ridurre le sue prestazioni di due ore giornaliere, eccettuato il caso di dimissioni.

Art. 45.

Il periodo di preavviso non può coincidere con quello delle ferie spettante al lavoratore.

Art. 46.

La malattia od altro impedimento non interrompe il periodo di preavviso.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

Art. 47.

Oltre il preavviso come sopra, al farmacista lavoratore che venga licenziato, non per cause disciplinari come è previsto dal successivo articolo ed abbia compiuto il primo anno di servizio, spetta un'indennità per ogni anno di servizio compiuto nella seguente misura:

a) per gli anni di servizio maturati fino al 31 dicembre 1948: 25/30 dello stipendio e dell'indennità di contingenza in atto al momento del licenziamento;

b) dal 1° gennaio 1949 in poi, 30/30 della retribuzione mensile comprensiva di tutti gli elementi fissi di cui all'art. 62.

Art. 48.

Trascorso il primo anno di servizio, le frazioni di anno vanno conteggiate per dodicesimi, trascurando le frazioni di mese.

Art. 49.

In caso di morte, in conformità dell'art. 2122 del codice civile, cap. V *Lavoro,* va corrisposta agli aventi diritto per legge, l'indennità sostitutiva del preavviso, la indennità di anzianità e tutti gli altri emolumenti maturati fino al giorno della morte. Le suddette indennità devono essere liquidate anche in caso di suicidio.

Art. 50.

Indennità per dimissioni. In caso di dimissioni del lavoratore, il datore di lavoro non è tenuto a corrispondergli alcuna indennità per il primo anno di servizio, mentre per i successivi è tenuto a corrispondergli una indennità della misura seguente:

a) dall'inizio del secondo anno di servizio e fino a tutto il terzo anno di servizio, il 40% dell'indennità spettante in caso di licenziamento;

b) dall'inizio del quarto anno di servizio e fino a tutto il quinto anno di servizio, il 75% dell'indennità spettante in caso di licenziamento;

c) dall'inizio del sesto anno di servizio in poi, il 100% dell'indennità spettante in caso di licenziamento.

Art. 51.

Fatte salve le particolari provvidenze previste dalla legge la corresponsione per intero dell'indennità di licenziamento spetta comunque e quale che sia l'anzianità di servizio:

a) ai lavoratori dimissionari per causa di sopravvenuta inabilità derivante da infortunio sul lavoro o da malattia dipendente da cause di servizio:

b) alle lavoratrici dimissionarie per causa di matrimonio, di gravidanza e di puerperio.

NORME DISCIPLINARI

Art. 52.

Il lavoratore è tenuto a prestare la sua opera con diligenza ed a svolgere scrupolosamente le mansioni affidategli cooperando al miglioramento dell'esercizio.

In particolare il farmacista direttore non può essere influenzato nè subire imposizioni dal datore di lavoro in contrasto con le norme emanate dall'autorità prefettizia e dagli Ordini dei farmacisti, per quanto riguarda la applicazione delle tariffe ufficiali e sindacali per la vendita al pubblico dei medicinali, nonchè delle convenzioni vigenti con gli enti mutualistici, onde non costituire mezzo di sopraffazione ai danni del pubblico o di illecita concorrenza nei confronti delle altre farmacie. Le eventuali infrazioni vanno denunciate all'Ordine dei farmacisti per i provvedimenti del caso.

Art. 53.

Le infrazioni disciplinari potranno essere punite secondo la gravità della mancanza con i provvedimenti seguenti:

a) richiamo verbale;

b) multa di due ore di stipendio per giornata;

c) ammonizione scritta;

d) licenziamento in tronco.

Art. 54.

Incorre nel provvedimento del richiamo o della multa o dell'ammonizione:

a) chi non rispetta l'orario stabilito;

b) chi ingiustificatamente non si presenta al lavoro;

c) chi abbandona il servizio senza giustificato motivo;

d) chi eseguisce abitualmente, con negligenza, il lavoro affidatogli;

e) chi, per disattenzione, procuri guasti o danno non gravi al materiale della farmacia;

f) chi commetta mancanze recanti pregiudizio alla disciplina o all'igiene.

Art. 55.

Il licenziamento in tronco può essere adottato nei riguardi di:

a) chi sistematicamente si assenti dal lavoro senza giustificato motivo;

b) chi commetta furto o danneggiamento volontario del materiale dell'azienda;

c) chi commetta atti di insubordinazione grave;

d) chi commetta atti che offendono la morale;

e) chi sia più volte recidivo di colpe per le quali sia incorso nel provvedimento del richiamo della multa o della ammonizione.

Art. 56.

Certificato di servizio. In caso di licenziamento o di dimissioni per qualsiasi causa, il datore di lavoro è tenuto, ai sensi dell'art. 2124 del codice civile a rilasciare al lavoratore un certificato del servizio prestato, nonostante qualsiasi eventuale contestazione sulla liquidazione dei reciproci rapporti.

Il certificato deve contenere l'indicazione del tempo durante il quale egli è rimasto in servizio, della natura delle mansioni disimpegnate e dell'importo della retribuzione mensile percepita nell'ultimo mese.

RETRIBUZIONI

Art. 57.

Al lavoratore spetta la retribuzione fissata per contratto o per accordi individuali, se più favorevoli, comprensiva di tutti gli elementi costituenti di essa e, dove esistono, di quelli aggiuntivi.

Art. 58.

Il pagamento delle retribuzioni deve avvenire alla fine di ogni mese. Nel caso di ritardato pagamento, decorso il 15° giorno di mora, il lavoratore ha facoltà di rescindere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione delle indennità di preavviso e di licenziamento.

Art. 59.

Le tabelle dei minimi di stipendio spettanti ai farmacisti lavoratori sono fissate negli accordi provinciali e regionali integrativi del presente contratto, da stipulare tra le rispettive organizzazioni sindacali territoriali ed eventualmente sotto gli auspici degli Ordini dei farmacisti.

Art. 60.

Agli stipendi suddetti vanno aggiunti: l'indennità di contingenza, nella misura variabile fissata provincialmente per i lavoratori del commercio categoria *A*, l'indennità di caro pane, come per legge, nonchè gli assegni familiari e tutte le altre indennità accessorie che dovessero eventualmente essere stabilite con disposizione di carattere generale.

Art. 61.

Per l'eventuale trasferimento dell'indennità di contingenza in tutto o in parte sullo stipendio base, si seguiranno le norme che verranno stabilite per i lavoratori del commercio.

Art. 62.

Gli elementi costitutivi della retribuzione sono:

1. - *Elementi fissi*:

a) stipendio (minimo contrattuale ed eventuale eccedenza, aumenti periodici di anzianità, aumento di merito);

b) indennità di contingenza (i direttori ed i collaboratori debbono percepire l'indennità di contingenza, spettante alla categoria *A* del settore del commercio; eventuali altre provvidenze, legate alla categoria del commercio e non contemplate nel presente Contratto nazionale o negli accordi integrativi provinciali, non avranno valore, per direttori e collaboratori);

c) tredicesima mensilità;

d) gratifiche ed indennità aventi carattere fisso e continuativo.

2. - *Elementi aggiuntivi*:

a) eventuali compensi per lavoro straordinario (diurno, festivo e notturno);

b) rimborso di spese a carattere discontinuo;

c) assegni familiari;

d) indennità di caro-pane.

TREDICESIMA MENSILITÀ

Art. 63.

Al farmacista dipendente va corrisposta, in aggiunta alla retribuzione mensile, una volta l'anno (alla vigilia di Natale), una tredicesima mensilità, pari alla retribuzione spettante per il mese di dicembre comprensiva degli elementi fissi *a)*, *b)*, *d)* ed esclusi gli elementi aggiuntivi di cui all'art. 62.

Art. 64.

In caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro, durante il corso dell'anno, al lavoratore spettano tanti dodicesimi della tredicesima mensilità, quanti sono i mesi compiuti di servizio prestato.

PROVVIGIONI E COINTERESSENZE

Art. 65.

Per il calcolo delle eventuali provvigioni o cointeressenze, ai fini della liquidazione delle varie indennità previste dal presente contratto, si fa riferimento alla media dell'ultimo anno di servizio.

SCATTO DI ANZIANITÀ

Art. 66.

Al farmacista lavoratore viene corrisposto uno scatto per l'anzianità di servizio nella stessa farmacia come segue: ogni due anni di servizio aumento del 5 % sul solo minimo contrattuale di stipendio .

INTERINATO IN SEDE E FUORI SEDE

Art. 67.

La prestazione di interinato fatta nel Comune di residenza viene compensata con la normale retribuzione giornaliera maggiorata del 15 %, se limitata ad un periodo inferiore a giorni 15 e del 10 %, se per un periodo superiore.

La durata dell'interinato non può essere inferiore a giorni 6, nè superiore a 180 giorni, trascorsi i quali il lavoratore deve ritenersi assunto in pianta stabile.

Art. 68.

In caso di interinato fuori del Comune di residenza, la prestazione viene ricompensata con la normale retribuzione giornaliera maggiorata del 20 %, se limitata ad un periodo inferiore ai 15 giorni e del 15 % se per un periodo superiore. Al farmacista spetta inoltre il rimborso delle spese effettuate per il viaggio, sia di andata che di ritorno, dalla sede di sua abituale residenza. I giorni di viaggio sono considerati lavorativi a tutti gli effetti.

A questo riguardo si precisa che il rimborso della spesa sopraddetta è limitato al viaggio compiuto per recarsi ad assumere l'impiego e per il viaggio di ritorno al termine dell'assunzione stessa.

COMPENSO VITTO E ALLOGGIO

Art. 69.

Al farmacista lavoratore dipendente che venga fornito dal proprietario di vitto e di alloggio o solo di vitto o solo di alloggio, può essere operata sulla retribuzione comprensiva di tutte le indennità fisse e continuative, ivi compresa quella di contingenza, una ritenuta in misura non superiore a quella sotto specificata:

a) metà in caso di corresponsione di vitto e alloggio;

b) due quinti in caso di corresponsione del solo vitto;

c) un decimo in caso di corresponsione del solo alloggio.

Il vitto si intende composto di due pasti al giorno più la colazione.

Art. 70.

La retribuzione mensile al farmacista lavoratore che presta la sua opera per mezzo servizio giornaliero è la metà dello stipendio base maggiorata del 25 %, oltre la metà della contingenza. Qualora parte o tutta la contingenza passi a far parte dello stipendio, la maggiorazione suddetta sarà ridotta in misura proporzionale.

Per il servizio prestato saltuariamente ad ore o a giornate fino ad un massimo di giorni 6, il compenso orario è pari a quello fissato per il lavoro straordinario diurno con un'ulteriore maggiorazione sul complesso di esso del 20 %.

ASSICURAZIONI SOCIALI

Art. 71.

Per le assicurazioni sociali si fa riferimento alle norme di legge.

TUTELA DIRIGENTI SINDACALI

Art. 72.

I lavoratori che ricoprono la carica sindacale di dirigente nazionale o provinciale non possono essere nè licenziati nè trasferiti durante tutto il periodo in cui ricoprono la carica stessa e fino ad un anno dopo la cessazione della carica, a meno che il provvedimento sia determinato da motivi per cui è previsto il licenziamento in tronco o da ragioni di carattere morale o professionale o economiche dell'azienda o dalla inosservanza del normale orario di lavoro.

L'accertamento di tali ragioni, in caso di contestazione, è devoluto alla competenza delle associazioni sindacali nazionali o provinciali, a seconda che il lavoratore ricopra carica sindacale, nazionale o provinciale.

Sui lavoratori investiti di incarichi sindacali, non deve essere esercitata alcuna coercizione tendente a limitare, al di fuori del normale orario di lavoro, la libertà di svolgere la loro attività.

ACCANTONAMENTO INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

Art. 73.

Per l'accantonamento della indennità di liquidazione, si osservano le norme di legge.

SERVIZIO MILITARE

Art. 74.

In caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi, per adempiere agli obblighi di leva, si fa riferimento alle vigenti leggi.

Art. 75.

Parimenti, per il richiamo alle armi, si fa riferimento alle vigenti leggi.

Art. 76.

Il lavoratore, al termine del servizio militare, è tenuto all'osservanza delle relative leggi in materia.

CESSIONE O TRASFERIMENTO DELL'AZIENDA

Art. 77.

In caso di cessione o trasferimento, in qualsiasi modo, della farmacia e qualora il proprietario cedente non abbia provveduto a liquidare il personale di tutto quanto ad esso spettante, siccome previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, il proprietario subentrante, ove non intenda mantenere in servizio il lavoratore con ogni diritto a lui spettante per il servizio prestato precedentemente, è tenuto all'osservanza integrale degli obblighi gravanti, per effetto del presente Contratto, sul precedente datore di lavoro, come se avvenisse il licenziamento.

CONTROVERSIE

Art. 78.

Le controversie che possono derivare dall'applicazione e dalla interpretazione del presente Contratto e di quelli integrativi provinciali o regionali, prima di essere portate in diversa sede, devono essere denunciate alle associazioni stipulanti per il tentativo di amichevole componimento. Trascorsi 15 giorni dalla denuncia e qualora le associazioni non abbiano risolta la controversia, le parti devono essere considerate libere di agire nelle sedi competenti.

Qualora esistano delle divergenze sull'ammontare della liquidazione, resta stabilito che, all'atto di rescissione del rapporto, il lavoratore ha diritto alla liquidazione di quella aliquota che non gli viene contestata dal datore di lavoro.

DECORRENZA E DURATA

Art. 79.

Il presente contratto si intende entrato in vigore alla data dell'11 ottobre 1949 a tutti gli effetti e alla data del 1° dicembre 1954, per quanto riguarda le modifiche introdotte. Avrà la durata di due anni, tacitamente prorogabili di anno in anno, a meno che una delle Associazioni stipulanti non ne notifichi la disdetta all'altra parte, con un preavviso di almeno 90 giorni dalla scadenza.

Art. 80.

Su richiesta delle parti la F.O.F.I. si impegna a divulgare le norme del presente Contratto e ad adoprarsi perchè esso sia integralmente applicato.

Per quelle provincie dove non esistono associazioni di categoria, la F.O.F.I. si impegna di prendere, nei riguardi di quegli Ordini nelle cui provincie non si addivenisse alla stesura degli integrativi provinciali di cui all'art. 59, le sanzioni del caso fino alla constatazione della mancata funzionalità.

NORMA AGGIUNTIVA AL CONTRATTO

Fermo restando il disposto di cui all'art. 59 del Contratto nazionale, i minimi di stipendio da fissare in contratti integrativi regionali o provinciali, non potranno comunque essere inferiori alle cifre sotto segnate:

a) direttore tecnico-responsabile L. 40.000 mensili;

b) collaboratore L. 25.000 mensili.

Qualora il direttore tecnico-responsabile risponda della completa gestione tecnico-amministrativa della farmacia, fruirà di una maggiorazione del 10 % sullo stipendio base previsto per il direttore tecnico-responsabile.

Lo stipendio del collaboratore, che non abbia per lo meno un anno di effettiva anzianità professionale, sarà di L. 15 mila mensili.

Gli stipendi suddetti sono integrati dagli altri elementi fissi ed eventuali aggiuntivi di cui all'art. 62.

I minimi suddetti sono comunque garantiti al personale a partire dal 1° dicembre 1954.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO NAZIONALE DEL 15 MARZO 1957 PER IL CONGLOBAMENTO DELLE VOCI DELLA RETRIBUZIONE DEL PERSONALE LAUREATO E DIPLOMATO DIPENDENTE DA FARMACIE

L'anno 1957 addì 15 marzo, in Roma nella sede e sotto gli auspici della Federazione Ordini Farmacisti Italiani, rappresentata dal Presidente Dott. Carlo Marini e dal Consigliere Dott. Renato Binni,

tra

la FEDERAZIONE NAZIONALE SINDACATI PROPRIETARI (FEPROFAR) rappresentata dal suo Presidente Dottor *G. C. Torresi* e dai Dottori *Ernesto Benedetti* e *Ettore Cicconetti*,

la FEDERAZIONE NAZIONALE ASSOCIAZIONI PROVINCIALI TITOLARI FARMACIA (FEDERFARMA) rappresentata dal suo Presidente Dott. *Ettore Marcato* e dal Dott. *Arnaldo Caferri*,

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE PROPRIETARI DI FARMACIA NON FARMACISTI, rappresentata dal suo Presidente Dottor *Guido Adanti*,

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE SINDACATI FARMACISTI NON PROPRIETARI OSPEDALIERI E DIPENDENTI DA ENTI, rappresentata dal suo segretario Dott. *Francesco Salomone* e Dott. *Bruno Sanquirico* e *Carlo Costa* nonchè dal Segretario del sindacato Nazionale Farmacisti Ospedalieri Italiani Dottori *Luigi Vassarotto*, con l'accordo e l'assistenza della Unione Italiana dipendenti aziende commerciali ed affini (U.I.L.) rappresentata dal suo Segretario Nazionale Sig. *Umberto Pagani*,

il SINDACATO NAZIONALE FARMACISTI NON PROPRIETARI aderente alla C.I.S.L. rappresentato dal suo Segretario Nazionale Dott. *Settimio Fomentini*, assistito dalla Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali ed Affini (FISASCA - CISL) rappresentata dal suo Segretario Generale Cav. Uff. *Giulio Pettinelli* e dal Segretario Sindacale *Enrico Meneghelli*,

il SINDACATO NAZIONALE FARMACISTI NON PROPRIETARI E ADDETTI DI FARMACIA aderente alla C.G.I.L. rappresentato dal suo segretario Dott. *Ubaldo Roscini*, assistito dalla FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI DEL COMMERCIO E AGGREGATI (CGIL - FILCEA) rappresentata dal suo Segretario Generale responsabile On. *Giulio Montelatici* e dai Sigg. *Gaetano Faggi* e *Aristide Linardi*.

si conviene quanto segue:

In relazione alle norme dell'art. 61 del contratto nazionale di lavoro vigente i convenuti esaminato l'accordo stipulato in data 15 novembre 1956 relativo al conglobamento contingenza-stipendio, lo hanno ratificato in via definitiva ritenendo inoltre opportuno stabilire quanto appresso:

I convenuti ritengono di determinare in via definitiva che la applicazione pratica delle operazioni in parola debba avvenire sommando a norma aritmetica, la contingenza e lo stipendio-base previsti. Detta operazione deve essere effettuata negli integrativi regionali o provinciali entro 30 giorni dalla stipula del presente accordo.

Per quanto riguarda i terzi elementi contrattuali i quali devono essere aggiunti altresì alla somma di cui sopra, si precisa che detti terzi elementi sono tutte le eventuali indennità fisse e continuative contrattualmente stabilite negli accordi provinciali.

Nelle operazioni di conglobamento di cui sopra, le associazioni sindacali che procederanno alla stipula degli integrativi regionali e provinciali terranno presenti i punti del contratto nazionale (o del sostitutivo integrativo regionale o provinciale) che in virtù del conglobamento risultino interessati, in modo tale che dalle operazioni suddette, derivi una giusta perequazione proporzionale ed un giusto equilibrio, tali, comunque da non creare risultanze definitive inferiori ai trattamenti di origine contrattualmente stabiliti.

La decorrenza dei nuovi accordi regionali o provinciali di conglobamento dovrà essere uguale a quella stabilita nei contratti provinciali dei lavoratori del commercio, ed, in mancanza tale decorrenza sarà fissata dal 1° gennaio 1957.

Chiarimento a verbale

Nel caso in cui qualche provincia già si sia conglobata l'indennità di contingenza per periodo superiori a quello del 30 novembre 1955 tali accordi di conglobamento resteranno invariati nelle singole provincie.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 16 gennaio 1961, n. 155.

Norme sul trattamento economico e normativo del personale dipendente da imprese esercenti il commercio all'ingrosso di prodotti farmaceutici e specialità medicinali.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1° ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 17 luglio 1951 per il personale dipendente da aziende esercenti il commercio all'ingrosso di prodotti farmaceutici e specialità medicinali, stipulato tra l'Associazione Nazionale Grossisti di Specialità Medicinali e Prodotti Chimico-Farmaceutici, con l'intervento della Confederazione Generale Italiana del Commercio e la Federazione Italiana Lavoratori Commercio Ausiliari e Turismo, con l'intervento della Confederazione Generale Italiana del Lavoro, la Federazione Italiana Sindacati Addetti Commercio e Affini, con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, l'Unione Italiana del Lavoro; al quale ha aderito, in data 29 dicembre 1959, la Federazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori Commercio;

Visto l'accordo nazionale 14 ottobre 1954, modificativo del contratto collettivo nazionale di lavoro 17 luglio 1951 per il personale dipendente da aziende esercenti il commercio all'ingrosso di prodotti farmaceutici e specialità medicinali, stipulato tra l'Associazione Nazionale Grossisti di Specialità Medicinali e Prodotti Chimico-Farmaceutici, con l'intervento della Confederazione Generale Italiana del Commercio e la Federazione Italiana Lavoratori Commercio ed Aggregati, con l'intervento della Confederazione Generale Italiana del Lavoro, la Federazione Italiana Sindacati Addetti al Commercio, con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, l'Unione Italiana Dipendenti Aziende Commerciali; al quale ha aderito, in data 29 dicembre 1959, la Federazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori Commercio;

Visto l'accordo nazionale 7 maggio 1956, modificativo del contratto collettivo nazionale di lavoro 17 luglio 1951 per il personale dipendente da aziende esercenti il commercio all'ingrosso di prodotti farmaceutici e specialità medicinali e di conglobamento delle voci della retribuzione del personale medesimo, stipulato tra l'Associazione Nazionale Grossisti di Specialità Medicinali e Prodotti Chimico-Farmaceutici, con l'intervento della Confederazione Generale Italiana del Commercio e la Federazione Italiana Lavoratori Commercio ed Aggregati, la Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali ed Affini, l'Unione Italiana Dipendenti Aziende Commerciali ed Affini; al quale ha aderito, in data 29 dicembre 1959, la Federazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori Commercio;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 46 del 9 marzo 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale sono stati stipulati il contratto collettivo nazionale di lavoro 17 luglio 1951 e gli accordi 14 ottobre 1954 e 7 maggio 1956, relativi ai dipendenti dalle aziende esercenti il commercio all'ingrosso di prodotti farmaceutici e specialità medicinali, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto e degli accordi anzidetti, annessi al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti il commercio all'ingrosso dei prodotti farmaceutici e specialità medicinali.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 16 gennaio 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 16 *marzo* 1961
Atti del Governo, registro n. 135, *foglio n.* 53. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL 17 LUGLIO 1951 PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA AZIENDE ESERCENTI IL COMMERCIO ALL'INGROSSO DI PRODOTTI FARMACEUTICI E SPECIALITÀ MEDICINALI

L'anno 1951 *il giorno* 17 *del mese di luglio in Roma*

Tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE GROSSISTI DI SPECIALITÀ MEDICINALI E PRODOTTI CHIMICO-FARMACEUTICI rappresentata dal vice presidente *Carlo Rebessi,* dal rag. *Arturo Testoni,* dal dott. *Carlo Tosi* e dal dott. *Luigi De Albertis* assistiti dall'avv. *Dante Lojoli,* con l'intervento della CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL COMMERCIO rappresentata dal suo presidente *Amato Festi* assistito dal dott. *Manlio Lo Vecchio-Musti*

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COMMERCIO AUSILIARI E TURISMO (F.I.L.C.A.T.) rappresentata dal segretario responsabile dott. *Guglielmo Rizzo*, dai segretari *Umberto Lari* e rag. *Giulio Belli* e dai signori *Gastone Palazzi, Giuseppe Tupputi, Domenico Gotta* e *Giovanni Zucchini,* con l'intervento della CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO rappresentata dal dott. *Luciano Lama;*

la FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI COMMERCIO E AFFINI (F.I.S.A.C.) rappresentata dal segretario generale *Amleto Mantegazza* assistito dai signori *Alfonso Vesentini, Attilio Tesone* e *Carla Bastogi* con l'intervento della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI rappresentata dal segretario sindacale on. *Luigi Morelli* assistito dall'ing. *Salvatore Bruno*;

l'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO rappresentata dal signor *Umberto Pagani*

si è stipulato

il seguente contratto collettivo nazionale di lavoro.

TITOLO I.

SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 1.

Il presente contratto collettivo nazionale disciplina il rapporto di lavoro tra le aziende esercenti il commercio all'ingrosso di prodotti farmaceutici e di specialità medicinali e il relativo personale dipendente di ambo i sessi.

Esso ha efficacia per tutto il territorio nazionale e alla data della sua entrata in vigore e per la materia da esso disciplinata sostituisce il Contratto collettivo Nazionale di Lavoro per il personale delle aziende commerciali di merci d'uso e prodotti industriali del 10 settembre 1939 e ogni altro contratto o accordo integrativo o modificativo di esso, stipulati dalle disciolte organizzazioni sindacali, i quali devono pertanto considerarsi decaduti ad ogni effetto.

Sono parimenti sostituiti tutti gli ulteriori contratti e accordi applicabili alla medesima categoria, nonchè tutte le norme esistenti per effetto di usi e consuetudini.

Le condizioni di miglior favore in atto si intendono rispettate e fatte salve.

Art. 2.

Le norme contenute nel presente contratto, per tutta la durata della sua validità, costituiscono un complesso normativo inscindibile.

Per quanto non previsto dal contratto stesso valgono le disposizioni di legge vigenti in materia.

TITOLO II.

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 3.

Il personale di cui al presente contratto si divide in due gruppi:

a) personale con mansioni impiegatizie (categoria *A, B, C*);

b) personale con mansioni non impiegatizie (categoria *D*).

Capo I.

Personale con mansioni impiegatizie.

Art. 4.

Cat. A. - Appartiene alla categoria *A*:

1) il personale con funzioni di carattere direttivo, escluso quello di cui agli articoli 6 e 34 del R. D. L. 1° luglio 1926, n. 1130;

2) il Capo del servizio amministrativo;

3) il gerente di filiale con almeno un anno di funzione di tale qualifica nella stesa azienda e con almeno 10 lavoratori alle proprie dipendenze;

4) il personale responsabile laureato in chimica-farmacia previsto dalle leggi sanitarie per i magazzini all'ingrosso di prodotti farmaceutici e specialità medicinali.

Art. 5.

Cat. B. - Appartiene alla categoria *B* il personale che svolge mansioni di concetto:

1) Capo Ufficio;

2) Gerente di filiale che non rientri nel caso di cui al n. 3 dell'articolo precedente;

3) Capo Contabile;

4) Cassiere principale che sovraintende almeno a tre casse;

5) Contabile di concetto o primanotista;

6) Segretario di direzione con mansioni di concetto;

7) Magazziniere consegnatario con responsabilità tecnica e amministrativa oppure con almeno tre magazzinieri o impiegati alle proprie dipendenze;

8) Altro personale con mansioni analoghe di concetto non espressamente citato nel presente articolo.

Art. 6.

Cat. C. - Appartiene alla categoria *C* tutto il personale che svolge mansioni d'ordine:

1) Contabile d'ordine;

2) Aiuto contabile;

3) Addetto alle macchine calcolatrici e contabili;

4) Fatturista;

5) Squarcista;

6) Cassiere comune;

7) Personale addetto alla cassa o ai registratori di cassa;

8) Esattore, esclusi i fattorini o portapacchi che all'atto della consegna della merce sono autorizzati a riscuotere il relativo importo;

9) Stenodattilografo;

10) Dattilografo;

11) Schedarista;

12) Impiegato addetto al controllo delle commissioni;

13) Preparatore di commissioni (impiegato addetto alla preparazione delle commissioni con la completa responsabilità dell'operazione dalla raccolta alla consegna della merce per la destinazione);

14) Addetto al prezzario;

15) Magazziniere;

16) Aiuto Magazziniere;

17) Telefonista;

18) Altri impiegati con mansioni analoghe d'ordine non espressamente citati nel presente articolo.

Capo II.

Personale con mansioni non impiegatizie.

Art. 7.

Cat. D. - Appartiene alla categoria *D* il personale subalterno e ausiliario:

1) Personale interno di magazzino con mansioni manuali addetto alle commissioni (personale addetto al materiale allestimento delle commissioni senza funzioni di controllo);

2) Autista;

3) Conducente di motofurgoncino;

4) Imballatore;

5) Impaccatore;

6) Fattorino;

7) Portapacchi (personale addetto alla consegna della merce con o senza facoltà di esazione);

8) Custode;

9) Guardiano notturno;

10) Portiere;

11) Personale di fatica e addetto alla pulizia;

12) Altro personale subalterno e ausiliario con mansioni analoghe.

TITOLO III.

ASSUNZIONE

Art. 8.

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge in vigore sulla disciplina della domanda e dell'offerta del lavoro.

Art. 9.

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, nel quale dovranno essere chiaramente indicate:

a) la data di assunzione;

b) la durata dell'eventuale periodo di prova;

c) la qualifica del lavoratore;

d) la retribuzione.

Art. 10.

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

a) certificato penale rilasciato in data non anteriore a tre mesi;

b) certificato di studio;

c) certificato di servizio prestato eventualmente presso altre aziende;

d) libretto di lavoro;

e) tessere delle assicurazioni sociali per i lavoratori che ne siano provvisti;

f) eventuali altri documenti richiesti dalle disposizioni di legge sul collocamento.

Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare ricevuta dei documenti ritirati.

TITOLO IV.

PERIODO DI PROVA

Art. 11.

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

Categoria A: mesi sei;

Categoria B e C: mesi due;

Categoria D: mesi uno.

Agli apprendisti si applicano le norme speciali di cui al successivo art. 21.

Art. 12.

Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica alla quale il lavoratore stesso è stato attribuito.

Art. 13.

Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere rescisso in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso nè altre indennità.

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata, e il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

TITOLO V.

APPRENDISTATO

Art. 14.

L'apprendistato ha lo scopo di consentire ai giovani lavoratori di apprendere quelle mansioni per le quali occorra un certo tirocinio.

L'apprendistato è limitato alle sole qualifiche a mansioni impiegatizie comprese nella categoria C, nonchè a tutte le qualifiche a mansioni non impiegatizie comprese nella categoria D del presente contratto, con esclusione di quelle relative a mansioni comuni per le quali non occorra alcun addestramento specifico, e di quelle per cui è richiesta la patente di abilitazione.

Art. 15.

Il numero degli apprendisti nelle singole aziende non potrà superare la proporzione di un apprendista per ogni tre lavoratori non apprendisti, comprendendo in tale numero anche quelli che appartengono a categorie per le quali l'apprendistato non è ammesso.

E' tuttavia consentita l'assunzione di un apprendista anche nelle aziende che abbiano solo uno o due lavoratori alle proprie dipendenze.

Art. 16.

L'appredistato è consentito nei seguenti limiti di età:

a) per il personale maschile, fra i 14 e i 21 anni compiuti;

b) per il personale femminile, fra i 15 e i 20 anni compiuti.

Deroghe a tali limiti di età potranno essere autorizzate di comune accordo, dalle rispettive associazioni sindacali.

Tuttavia, se l'apprendista abbia compiuto il ventunesimo anno di età, la durata massima dell'apprendistato non potrà superare il periodo di un anno.

Art. 17.

La durata massima dell'apprendistato è stabilita in anni tre per tutti coloro che inizieranno il periodo di apprendistato prima di avere compiuto il sedicesimo anno d'età, e in anni due per coloro che inizieranno il periodo di apprendistato dopo aver compiuto il sedicesimo anno d'età.

In entrambi i casi, trascorso tale periodo, l'apprendista, indipendentemente dall'età raggiunta e dalle mansioni effettivamente disimpegnate, sarà assegnato ad una delle qualifiche per le quali l'apprendistato è ammesso.

Art. 18.

Il periodo di apprendistato effettuato presso altra azienda sarà computato presso la nuova ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente contratto, purchè l'addestramento si riferisca alle stesse mansioni e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore a tre anni.

Art. 19.

L'assunzione degli apprendisti dovrà essere effettuata secondo le norme di legge, e dovrà essere, in ogni caso, comunicata all'Ufficio di collocamento competente.

All'Ufficio di collocamento dovrà essere comunicato anche il passaggio a mansioni qualificate e dovrà essere inviata, a cura del datore di lavoro, copia dei relativi certificati da lui rilasciati.

Art. 20.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di curare e di far curare dai suoi dipendenti l'addestramento pratico del l'apprendista, in modo che questi abbia la possibilità di un rapido addestramento.

L'apprendista non deve svolgere servizi diversi da quelli attinenti alle mansioni per cui è stato assunto, nè può essere sottoposto a lavori superiori alle sue forze fisiche.

Art. 21.

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in 75 giorni, durante i quali è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro senza preavviso nè indennità alcuna.

Art. 22.

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto per i lavoratori della qualifica per cui egli compie il tirocinio, ad eccezione della indennità di licenziamento, che viene stabilita come segue:

a) in caso di rescissione del rapporto di lavoro durante il periodo di apprendistato, l'indennità è dovuta in misura del 50% della normale se l'apprendista non abbia superato il sedicesimo anno di età, ed in misura pari alla normale qualora abbia superato il sedicesimo anno di età;

b) nel caso che l'apprendista, superato il prescritto periodo di apprendistato, rimanga nella azienda come lavoratore qualificato e successivamente abbia a verificarsi la rescissione del rapporto di lavoro, la liquidazione dell'indennità sarà calcolata nella misura del 50% della normale per il periodo di apprendistato compiuto al di sotto dei diciotto anni, ed in misura pari alla normale per il periodo di apprendistato compiuto oltre il diciottesimo anno di età.

Art. 23.

Le retribuzioni per gli apprendisti saranno fissate nei contratti integrativi provinciali in base a criteri di anzianità di apprendistato.

Terminato il periodo di apprendistato previsto negli articoli precedenti, il lavoratore che non abbia raggiunto il ventesimo anno di età, ma abbia superato il diciottesimo, avrà diritto ad una retribuzione pari al 90% del minimo contrattuale spettante ai lavoratori che abbiano la stessa qualifica alla quale è stato assegnato.

Nel caso in cui egli abbia un'età inferiore ai diciotto anni, avrà diritto ad una retribuzione pari all'80% del minimo contrattuale spettante ai lavoratori che abbiano la stessa qualifica alla quale è stato assegnato.

Art. 24.

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato e di istruzione professionale, le parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia.

TITOLO VI.

ORARIO DI LAVORO

Art. 25.

La durata normale del lavoro è di otto ore giornaliere o di 48 settimanali di lavoro effettivo, giusta le disposizioni legislative vigenti in materia.

Art. 26.

Il personale che alla data dell'entrata in vigore del presente contratto fruiva della libertà del servizio nel pomeriggio del sabato, senza facoltà, da parte del datore di lavoro, di recupero negli altri giorni delle ore di lavoro non effettuato il sabato, continuerà a godere di tale beneficio.

Art. 27.

Qualora il lavoratore sia comandato per lavoro fuori della sede ove egli presta normalmente servizio, l'orario di lavoro avrà inizio sul posto indicatogli.

In tale ipotesi, ove gli venga richiesto di rientrare in sede alla fine della giornata lavorativa, il lavoro cesserà tanto tempo prima della fine del normale orario di lavoro, quanto è strettamente necessario al lavoratore — in rapporto alla distanza ed al mezzo di locomozione — per raggiungere la sede.

Le spese di trasporto, di vitto e di pernottamento, quando necessario, saranno rimborsate dal datore di lavoro.

Art. 28.

E' demandato ai contratti integrativi provinciali di stabilire la durata dell'interruzione dell'orario giornaliero di lavoro, che non dovrà essere inferiore alle due ore, salvo speciali deroghe da concordarsi fra le relative organizzazioni sindacali provinciali.

Art. 29.

Fermi i limiti di durata massima e le disposizioni del presente contratto in materia, gli orari di lavoro possono essere fissati dal datore di lavoro, tanto per tutti i dipendenti come per taluni di essi, secondo le esigenze dell'azienda.

I turni di lavoro devono essere fissati dal datore di lavoro e risultare da apposita tabella collocata in posizione ben visibile a tutto il personale interessato.

Art. 30.

Il personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa, con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi — e cioè i Gerenti, i Direttori tecnici o amministrativi, i Capi Ufficio e i Magazzinieri di categoria B — è tenuto a prestare servizio anche dopo l'orario normale di lavoro senza speciale compenso e per il tempo minimo necessario al regolare funzionamento dei settori ad esso affidati.

Art. 31.

La durata normale di lavoro per il personale addetto a lavoro discontinuo o di semplice attesa o di custodia di cui alla tabella approvata con R. D. 6 dicembre 1923, n. 2657, e successive modificazioni, verrà stabilita nei contratti integrativi provinciali.

Tale durata potrà essere graduata a seconda delle mansioni svolte dai lavoratori interessati.

TITOLO VII.

LAVORO STRAORDINARIO

Art. 32.

Le mansioni ordinarie di ciascun lavoratore debbono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente contratto.

Nei limiti previsti dalle vigenti disposizioni di legge, è in facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni d'opera straordinarie che non eccedano le due ore giornaliere e le dodici ore settimanali.

Qualora tali prestazioni dovessero avere carattere continuativo per un periodo di almeno tre mesi, o superare i limiti previsti dalla legge, la ditta dovrà essere autorizzata a norma di legge e dovrà darne comunicazione alle organizzazioni sindacali interessate.

Art. 33.

Le ore straordinarie di lavoro verranno retribuite con la paga base oraria maggiorata del 25%.

Le ore straordinarie di lavoro prestate nei giorni festivi verranno retribuite con la paga base oraria maggiorata del 40%.

Le ore straordinarie di lavoro prestate di notte — intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle 6 del mattino — verranno retribuite con la paga base oraria maggiorata del 60%

In tutti i casi sopra previsti, verrà inoltre corrisposta al lavoratore una aliquota oraria dell'indennità giornaliera di contingenza per ogni ora di lavoro straordinario prestata.

Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro.

Art. 34.

Per la determinazione della paga oraria il mese sarà considerato:

a) di 200 ore per il personale la cui durata normale di lavoro è di 8 ore giornaliere o di 48 ore settimanali;

b) di 184 ore per il personale che gode della libertà nel pomeriggio del sabato senza facoltà di recupero da parte del datore di lavoro;

c) di un numero di ore proporzionale alla normale durata del lavoro fissata nei contratti integrativi, per il personale a lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia.

Art. 35.

Le ore di lavoro straordinario saranno cronologicamente annotate, a cura della ditta, su apposito registro, la cui tenuta è obbligatoria, e che dovrà essere esibito in visione, a richiesta delle organizzazioni sindacali provinciali, presso la sede della locale Associazione dei Commercianti.

La liquidazione del lavoro straordinario dovrà essere effettuata non oltre il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato.

TITOLO VIII.

RIPOSO SETTIMANALE E FESTIVITA'

Art. 36.

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, alle quali il presente contratto fa esplicito riferimento.

Art. 37.

Le festività infrasettimanali che dovranno essere retribuite sono quelle appresso indicate:

1) il primo giorno dell'anno;
2) il giorno dell'Epifania;
3) il 19 marzo - festa di S. Giuseppe;
4) il giorno di lunedì dopo Pasqua;
5) il giorno dell'Ascensione;
6) il giorno del Corpus Domini;
7) 29 giugno - festa dei SS. Pietro e Paolo;
8) 15 agosto - festa dell'Assunzione;
9) 1° novembre - Ognissanti;
10) 8 dicembre - Immacolata Concezione;
11) 25 dicembre - Natale;
12) la solennità del Patrono del luogo;
13) 26 dicembre - S. Stefano.

Le ore di lavoro prestate nei suddetti giorni festivi saranno retribuite in conformità delle norme previste dal presente contratto per il lavoro straordinario festivo salvo il caso previsto nel successivo capoverso del presente articolo.

Premesso che in talune località tutte le farmacie restano aperte nelle ore antimeridiane dei giorni di festività infrasettimanale, e le aziende all'ingrosso di specialità medicinali e prodotti farmaceutici osservano lo stesso orario delle farmacie, le parti convengono che, ove in dette località, alla data dell'entrata in vigore del presente contratto, per consuetudine o in virtù di precedenti norme contrattuali, i datori di lavoro non abbiano l'obbligo di corrispondere ai lavoratori la maggiorazione per il lavoro festivo, tale consuetudine e tali norme saranno mantenute.

Art. 38.

Per le festività nazionali e per il relativo trattamento, il presente contratto fa riferimento altresì alle disposizioni di legge.

Art. 39.

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 40% sulla paga base, fermo restando il diritto per il lavoratore al riposo compensativo.

TITOLO IX.

FERIE

Art. 40.

Il personale di cui al presente contratto ha diritto ad un periodo annuale di ferie, fissato nella misura seguente:

a) personale con mansioni impiegatizie:

dopo il compimento di un anno di ininterrotto servizio . . .	giorni 12
dopo il compimento di due anni di servizio fino a sei anni compiuti	giorni 16
dopo il compimento di sei anni di servizio e fino a 10 anni compiuti	giorni 20
dopo il compimento di 10 anni di servizio e fino a 20 anni compiuti .	giorni 25
dal ventesimo anno di servizio compiuto in poi	giorni 30

b) personale con mansioni non impiegatizie:

dopo il compimento di un anno di ininterrotto servizio e fino al 10° anno compiuto	giorni 12
dal decimo anno di servizio compiuto e fino al 20° anno di serv. compiuto	giorni 15
dal ventesimo anno di servizio compiuto in poi	giorni 18

Art. 41.

Durante il periodo di ferie decorrono a favore del lavoratore tutte le retribuzioni fisse normalmente corrisposte.

Il decorso delle ferie resta interrotto per il caso in cui nel periodo delle ferie stesse sopravvenga una malattia denunciata e riconosciuta.

Art. 42.

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, è in facoltà del datore di lavoro di stabilire il periodo delle ferie dal maggio all'ottobre.

Le ferie non potranno essere frazionate in più di due periodi.

Il turno delle ferie non potrà avere inizio nè di domenica nè di giorno festivo e neppure nel giorno antecedente alla domenica o a quello festivo, ad eccezione dei turni aventi inizio il 1° o il 16 del mese.

Art. 43.

In caso di licenziamento o di dimissioni, trascorso il primo anno di servizio, spetteranno al lavoratore tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato per l'anno di competenza, anche se il licenziamento sia avvenuto per motivi disciplinari che importino la risoluzione in tronco del rapporto di lavoro. Quando però il licenziamento in tronco, sebbene avvenuto posteriormente, è originato da fatti verificatisi prima che sia maturato il diritto alle ferie, il lavoratore non avrà alcun diritto al godimento delle ferie stesse.

Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso di licenziamento.

Art. 44.

Per ragioni di servizio, il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva, e il diritto, altresì, al rimborso delle spese vive sostenute sia per l'anticipato ritorno, quanto per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

Art. 45.

Le ferie sono irrinunciabili.

Art. 46.

Per le ferie verrà istituito presso le aziende un apposito registro con le stesse garanzie e modalità di quello prescritto per il lavoro straordinario.

TITOLO X.

ASSENZE E CONGEDI

Art. 47.

Salvo i casi di legittimo impedimento di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso la ditta entro le 24 ore, per gli eventuali accertamenti.

Le assenze non giustificate danno luogo all'applicazione delle sanzioni disciplinari stabilite nel successivo art. 95, paragrafi 1, 2 e 3.

Prolungandosi l'assenza arbitraria oltre le 24 ore e fino a 6 giorni, il lavoratore sarà passibile delle ulteriori sanzioni di cui all'art. 95, paragrafo 4.

Nel caso che l'assenza arbitraria superi i sei giorni o nel caso che il lavoratore si renda recidivo di assenze arbitrarie, il rapporto di lavoro si intenderà risoluto per causa del lavoratore, il quale non avrà diritto a percepire nè la indennità di licenziamento nè quella di preavviso, salvo quanto dovesse ancora competergli per altri titoli.

Art. 48.

In casi speciali e giustificati, la ditta potrà concedere in qualunque epoca dell'anno congedi retribuiti, con facoltà di dedurli dalle ferie annuali.

Art. 49.

Il lavoratore potrà richiedere, per contrarre matrimonio, un congedo straordinario non eccedente la durata di giorni quindici.

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda, il datore di lavoro dovrà concedere il congedo straordinario della durata richiesta, entro il limite massimo di giorni quindici, nell'epoca scelta dal lavoratore. In ogni caso, se richiesto, il datore di lavoro dovrà concedere il congedo, che non è frazionabile, con decorrenza di almeno tre giorni prima della celebrazione del matrimonio.

Il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro alla fine del congedo, regolare documentazione della celebrazione del matrimonio.

Durate il periodo di congedo straordinario per matrimonio, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio, conservando il diritto alla retribuzione normalmente percepita.

TITOLO XI.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

Art. 50.

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinata dal D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro non viene risolto, ma si considera sospeso per il periodo del servizio militare di leva, con diritto alla conservazione del posto.

Al termine del servizio militare di leva per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore entro trenta giorni dal congedamento o dall'invio in licenza deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio, in mancanza di che il rapporto di lavoro s'intende risolto senza diritto ad alcuna indennità.

Il tempo trascorso in servizio militare va computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.

Art. 51.

In caso di richiamo alle armi il lavoratore ha diritto, durante il periodo in cui rimane sotto le armi, alla conservazione del posto, fermo restando a tutti gli effetti, come previsto nell'articolo precedente, il computo del tempo trascorso in servizio militare nell'anzianità di servizio.

Durante il periodo di richiamo alle armi, il personale con mansioni impiegatizie avrà diritto al trattamento previsto dalla legge 10 giugno 1940, n. 653: al personale con mansioni non impiegatizie saranno invece corrisposti i seguenti assegni:

a) per il primo mese: l'intera retribuzione;

b) per il secondo e terzo mese, la metà della retribuzione.

TITOLO XII.

MISSIONI E TRASFERIMENTI

Art. 52.

La ditta ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla propria residenza. In tal

caso al personale — fatta esclusione per i viaggiatori di commercio e per il personale avente convenzioni speciali — compete:

1) il rimborso delle spese effettive di viaggio;

2) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del bagaglio;

3) il rimborso delle spese postali, telegrafiche ed altre, fatte in esecuzione del mandato e nell'interesse della ditta;

4) una diaria che verrà stabilita nei contratti integrativi provinciali in misura non inferiore al doppio della paga globale di fatto percepita dal lavoratore; qualora non vi sia pernottamento fuori sede, la diaria verrà ridotta di un terzo.

Art. 53.

Qualora la missione dovesse durare più di un mese, la misura della diaria potrà essere oggetto di particolari accordi tra le relative organizzazioni provinciali. Analogamente si procederà quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali.

Art. 54.

Per brevissime trasferte in località vicine, verrà rimborsata la spesa effettiva del viaggio e quella di soggiorno, che non potrà mai essere superiore alla diaria sopra stabilita.

Art. 55.

I trasferimenti di residenza danno diritto al pagamento delle indennità qui di seguito specificate:

a) a chi non sia capo famiglia:

1) il rimborso della spesa effettiva di viaggio secondo la via più breve;

2) il rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio;

3) il rimborso della eventuale perdita di pigione qualora non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto: tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;

4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea;

b) a chi sia capo famiglia e cioè abbia famiglia propria o conviva con parenti verso cui abbia obblighi di alimenti:

1) il rimborso delle spese effettive di viaggio secondo la via più breve, per sè e per le persone della sua famiglia;

2) il rimborso delle spese effettive per il trasporto del mobilio e del bagaglio;

3) il rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di sei mesi;

4) una diaria nella misura fissata per il personale in missione temporanea, per sè e per ciascun convivente a suo carico; per i figli conviventi a carico la diaria è ridotta a tre quinti.

Art. 56.

Le diarie di cui all'articolo precedente saranno corrisposte per il tempo strettamente necessario al trasloco. Quando il trasferimento importa anche il trasporto del mobilio, il lavoratore avrà diritto a percepire le diarie suddette fino a otto giorni dopo l'arrivo del mobilio.

Art. 57.

Il lavoratore che non accetti il trasferimento di residenza potrà essere soggetto al licenziamento conservando, però, il diritto a tutte le indennità previste dal presente contratto, salvo che l'eventualità del trasferimento sia stata prevista all'atto dell'assunzione, nel qual caso egli sarà considerato dimissionario.

Art. 58.

In caso di licenziamento, il personale trasferito avrà diritto al rimborso delle spese per il ritorno suo e della sua famiglia nel luogo di provenienza, purchè tale ritorno avvenga entro sei mesi dal licenziamento, salvo i casi di forza maggiore.

TITOLO XIII.

MALATTIE

Art. 59.

In caso di malattia, il lavoratore ha l'obbligo di darne notizia al proprio datore di lavoro non oltre il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza per malattia, salvo il caso di giustificato impedimento. Trascorso il termine predetto, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dall'art. 47 del presente contratto.

A richiesta della ditta il lavoratore è tenuto ad esibire il certificato medico e a sottoporsi ad eventuale visita di controllo.

Art. 60.

Durante la malattia il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione delle indennità di cui agli articoli 79 e 81 del presente contratto.

Il periodo di malattia che precede immediatamente il licenziamento è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.

Art. 61.

Durante il periodo di malattia previsto dall'articolo precedente il lavoratore avrà diritto:

a) alle prestazioni sanitarie dell'Istituto Nazionale Assicurazione Malattie, siccome previsto dal D. L. 31 ottobre 1947, n. 1304, al quale si fa riferimento;

b) ad una indennità pari al 50% della normale retribuzione globale percepita, da corrispondersi dallo Istituto stesso, sempre a norma del D. L. sopra citato;

c) ad un'integrazione dell'indennità di cui alla lettera precedente fino ad un limite massimo di lire 25.000, ragguagliate a mese, da corrispondersi dal datore di lavoro ed a suo carico.

Il datore di lavoro ha pertanto l'obbligo di iscrivere i propri dipendenti all'Istituto suddetto, il quale a lui si sostituisce ad ogni effetto nella corresponsione di quanto fissato alle lettere *a*) e *b*) del presente articolo. Tali prestazioni, nella misura che sarebbero dovute dall'Istituto, gravano integralmente sul datore di lavoro ove questi non abbia ottemperato all'obbligo di iscrizione o sia moroso nei riguardi dell'Istituto.

Resta[illegible] ferme le particolari condizioni di miglior favore [illegible]ste dalla legge per le provincie redente.

Art. 62.

Le prestazioni sanitarie di cui alla lettera *a*) del precedente articolo saranno estese anche ai familiari a carico del lavoratore, secondo le modalità previste dal citato D. L. 31 ottobre 1947, n. 1304, e le disposizioni emanate dall'Istituto.

Art. 63.

Durante i primi tre giorni di malattia (periodo di carenza), la retribuzione è a completo carico del datore di lavoro, nella misura dell'intera retribuzione globale giornaliera di fatto percepita normalmente dal lavoratore.

Art. 64.

Il lavoratore dichiarato dall'Istituto Malattie in grado di riprendere servizio, dovrà farlo entro le 24 ore dall'accertata guarigione, salvo il caso di legittimo impedimento.

Ove il lavoratore non ottemperi a quanto sopra e la giustificazione del ritardo non sia sufficiente, il datore di lavoro resta esonerato dall'obbligo della conservazione del posto ed il lavoratore sarà considerato dimissionario, a meno che non abbia impugnato l'accertamento dell'Istituto, richiedendo il giudizio di un collegio medico.

Art. 65.

Scaduto il termine fissato per la conservazione del posto, qualora su richiesta del lavoratore ancora malato, il datore di lavoro non intenda avvalersi della facoltà prevista dall'art. 60 e soprassieda dal suo licenziamento per un ulteriore periodo di tempo, nulla è dovuto dal datore di lavoro ad alcun titolo durante tale periodo di attesa.

Il periodo stesso è però considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio, in caso di prosecuzione del rapporto.

TITOLO XIV.

GRAVIDANZA E PUERPERIO

Art. 66.

Per il caso di gravidanza e puerperio, le parti fanno riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia.

TITOLO XV.

SOSPENSIONE DEL LAVORO

Art. 67.

In caso di sospensione di lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto all'ordinaria retribuzione per tutto il periodo della sospensione.

TITOLO XVI.

ANZIANITA' DI SERVIZIO

Art. 68.

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è entrato a far parte del personale della ditta quali che siano le mansioni ad esso affidate.

Le frazioni di anno saranno considerate a tutti gli effetti contrattuali per dodicesimi.

L'interruzione del servizio avvenuta per effetto della partecipazione del lavoratore ad operazioni belliche sarà considerata agli effetti dell'anzianità come non avvenuta, fermi restando i maggiori diritti riconosciuti agli ex combattenti per effetto dell'art. 69.

TITOLO XVII.

ANZIANITA' CONVENZIONALI

Art. 69.

Ai lavoratori che si trovino nelle condizioni appresso indicate verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso o della relativa indennità sostitutiva, nonchè dell'indennità di licenziamento, una maggiore anzianità convenzionale commisurata come segue:

a) mutilati ed invalidi di guerra: un anno;

b) decorati al valore o insigniti di ordini militari, promossi per merito di guerra e feriti di guerra: sei mesi per ogni titolo di benemerenza;

c) ex combattenti e ad essi equiparati a norma di legge che abbiano prestato servizio presso reparti mobilitati in zona di operazioni: sei mesi per ogni anno di campagna e tre mesi per le frazioni di anno superiori ad almeno sei mesi.

Le predette anzianità sono cumulabili fino al limite di 36 mesi.

L'anzianità convenzionale non può essere fatta valere che una sola volta.

Per ottenere il riconoscimento dell'anzianità convenzionale, il lavoratore in servizio all'atto dell'entrata in vigore del presente contratto dovrà esibire la necessaria documentazione entro sei mesi; il lavoratore di nuova assunzione dovrà comunicare — a pena di decadenza — al datore di lavoro i propri titoli validi ad ottenere il diritto alle predette anzianità, all'atto dell'assunzione stessa e comunque non oltre il termine del periodo di prova, impegnandosi a fornire la relativa documentazione entro sei mesi.

Il datore di lavoro, ricevuta la comunicazione e la documentazione dei titoli, deve computare a favore del lavoratore il periodo di anzianità convenzionale cui egli ha diritto.

TITOLO XVIII.

PASSAGGI DI QUALIFICA

Art. 70.

Il lavoratore promosso ad una qualifica superiore ha diritto alla retribuzione relativa alla nuova qualifica, oltre alle eventuali maggiorazioni maturate per effetto di anzianità di servizio, ai sensi di quanto previsto dall'art. 73 del presente contratto.

Il lavoratore promosso ad una categoria superiore ha altresì diritto agli assegni della nuova categoria, conservando la propria anzianità maturata nelle rispettive qualifiche di impiegato o di lavoratore con mansioni non impiegatizie.

Art. 71.

Indipendentemente dalla qualifica attribuita al lavoratore, questi ha diritto alla classificazione e conseguentemente al trattamento normativo ed economico relativo alle mansioni effettivamente prestate.

Art. 72.

La temporanea sostituzione di un lavoratore appartenente ad una qualifica superiore non dà diritto al sostituto di ottenere il riconoscimento della qualifica stessa. Nella specie la sostituzione è ammessa in caso di ferie, malattia, puerperio, congedo motivato da esigenze familiari e richiamo alle armi.

La sostituzione temporanea non può protrarsi oltre i tre mesi, trascorsi i quali, se il lavoratore non viene restituito alle sue normali mansioni, dovrà intendersi definitivo il suo passaggio alla qualifica superiore con il diritto a tutto quanto stabilito all'art. 70.

TITOLO XIX.

SCATTI DI ANZIANITA

Art. 73.

Per l'anzianità di servizio maturata a datare dal 1° gennaio 1949 e a decorrere dal 21° anno di età presso la stessa azienda e nella medesima categoria di appartenenza, il personale avrà diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a cinque scatti triennali, ognuno nella misura del 5% del minimo contrattuale in vigore per la propria qualifica.

Gli aumenti relativi a tali scatti non potranno essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

Gli scatti triennali decorreranno dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.

Nel caso di passaggio a categoria superiore, l'anzianità ai fini degli scatti decorrerà dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

Art. 74

Presso le aziende nelle quali abbiano già avuto applicazione gli scatti triennali del 5% con decorrenza anteriore al 1° gennaio 1949, nessun ulteriore aumento sarà praticato dopo la scadenza dei cinque scatti.

TITOLO XX.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 75.

I minimi di retribuzione del personale di cui al presente contratto saranno determinati in sede provinciale tra le rispettive organizzazioni territoriali mediante particolari contratti integrativi autonomi, e in misura distinta da quella degli altri settori merceologici, tenendo debito conto della speciale attrezzatura delle aziende e delle particolari norme che disciplinano il commercio all'ingrosso delle specialità medicinali e dei prodotti farmaceutici.

I contratti integrativi del presente contratto saranno stipulati entro tre mesi dalla data della sua entrata in vigore; in caso di inosservanza di tale termine o di mancato accordo, le relative controversie saranno sottoposte all'esame e alla decisione di apposita Commissione paritetica nominata dalle rispettive Associazioni Nazionali.

I contratti provinciali vigenti continueranno, finchè non saranno rinnovati come stabilito nel presente articolo, ad avere vigore per la parte retributiva e per tutto quanto non regolato dal presente contratto del quale pertanto si considerano integrativi.

Art. 76.

Le retribuzioni dovranno essere corrisposte a mezzo di busta paga, sopra la quale dovrà essere chiaramente specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, l'importo delle retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare la somma globale contenuta nella busta stessa. Dovranno pure essere elencate distintamente sulla busta paga tutte le ritenute effettuate.

TITOLO XXI.

GRATIFICA NATALIZIA
O TREDICESIMA MENSILITA

Art. 77.

In coincidenza con la Vigilia del Natale di ogni anno, le aziende dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità dello stipendio o del salario in atto e ad una mensilità della indennità di contingenza dovuta al lavoratore nel mese di novembre.

Art. 78.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, e sempre che sia stato superato il periodo di prova, il lavoratore avrà

diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della gratifica natalizia o tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati nell'azienda.

TITOLO XXII.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

A) *Preavviso.*

Art. 79.

La risoluzione del rapporto di lavoro per il personale assunto a tempo indeterminato, tanto nel caso di licenziamento da parte dell'azienda quanto in quello di dimissioni del lavoratore, deve essere preceduta da regolare preavviso scritto notificato a mezzo di lettera raccomandata.

I termini del preavviso sono i seguenti:

a) fino a 5 anni di servizio compiuti:

categoria A: due mesi;
categoria B: un mese;
categoria C: 20 giorni;
categoria D: 15 giorni;

b) oltre i 5 anni e fino a 10 anni di servizio compiuti:

categoria A: tre mesi;
categoria B: 45 giorni;
categoria C: 30 giorni;
categoria D: 20 giorni;

c) oltre i 10 anni di servizio compiuti:

categoria A: quattro mesi;
categoria B: due mesi;
categoria C: 45 giorni;
categoria D: 20 giorni.

I termini del preavviso di cui sopra decorrono dalla fine o dalla metà di ciascun mese.

Art. 80.

In caso di mancato preavviso, al lavoratore sarà corrisposta una indennità pari alla retribuzione globale di fatto corrispondente al periodo di preavviso di cui all'articolo precedente.

B) *Indennità di licenziamento*

Art. 81.

Oltre al preavviso di cui all'art. 79 o, in difetto, oltre alla corrispondente indennità di cui all'art. 80, il lavoratore che abbia compiuto almeno un anno di ininterrotto servizio avrà diritto, in caso di licenziamento da parte del datore di lavoro ed ove non sussistano gli estremi del licenziamento in tronco, ad una indennità commisurata come segue:

1) *personale con mansioni impiegatizie*:

a) per le anzianità di servizio maturate fino al 31 dicembre 1930: 15/30 della retribuzione mensile in atto al momento del licenziamento per ogni anno di servizio prestato;

b) per le anzianità di servizio maturate dal 1° gennaio 1931 al 31 dicembre 1939: 20/30 della retribuzione mensile in atto come sopra;

c) per le anzianità di servizio maturate dal 1° gennaio 1940 al 31 dicembre 1947: 25/30 della retribuzione mensile in atto come sopra;

d) per le anzianità di servizio maturate dal 1° gennaio 1948 in poi: 30/30 della retribuzione mensile in atto come sopra.

2) *Personale con mansioni non impiegatizie*:

a) per le anzianità di servizio maturate fino al 14 luglio 1938: 2 giorni della retribuzione in atto al momento del licenziamento per ogni anno di servizio prestato;

b) per le anzianità di servizio maturate dal 15 luglio 1938 al 31 dicembre 1947: 4 giorni della retribuzione in atto al momento del licenziamento per ogni anno di servizio prestato;

c) per le anzianità di servizio maturate dal 1° gennaio 1948 in poi: giorni 12 della retribuzione in atto al momento del licenziamento per ogni anno di servizio prestato.

Le frazioni di anni successivi al primo saranno calcolate per dodicesimi.

Ai fini della liquidazione dell'indennità di licenziamento, sia per il personale impiegatizio sia per il personale con mansioni non impiegatizie, l'indennità di contingenza sarà computata a decorrere dal 1° gennaio 1946.

Art. 82.

In caso di cessione o trasformazione in qualsiasi modo della ditta e quando la ditta cedente non abbia dato ai lavoratori il preavviso e corrisposto le indennità previste nel presente contratto per il caso di licenziamento, la ditta cessionaria, ove non intenda mantenere in servizio il personale con ogni diritto ed oneri competenti per il periodo di lavoro precedentemente prestato, sarà tenuta all'osservanza integrale degli obblighi gravanti per effetto del presente contratto sulla precedente ditta come se avvenisse il licenziamento.

Art. 83.

In caso di fallimento della ditta, il dipendente ha diritto alle indennità di preavviso e di anzianità stabilite nel presente contratto, come per il caso di licenziamento, ed il complessivo suo avere sarà considerato credito privilegiato a norma di legge.

Art. 84.

Il licenziamento del lavoratore seguito da nuova assunzione presso la stessa ditta, deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando esso sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.

Il licenziamento si presume comunque simulato — salvo prova del contrario — se la nuova assunzione venga effettuata entro un mese dal licenziamento.

Art. 85.

In caso di decesso del dipendente l'indennità di licenziamento e quella sostitutiva del preavviso vanno corrisposte agli aventi diritto secondo le norme contenute nel Codice civile.

Art. 86.

Le indennità di licenziamento devono essere versate al lavoratore, o agli aventi diritto in caso di morte, all'atto della cessazione del servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente.

In caso di ritardo dovuto a contestazione o ad altre cause non imputabili al lavoratore, sarà conteggiato l'interesse commerciale corrente con decorrenza dal giorno dell'effettiva cessazione dal servizio.

C) *Dimissioni*

Art. 87.

In caso di dimissioni, al lavoratore dimissionario sarà corrisposta una indennità di anzianità commisurata come segue:

a) nel caso di anzianità di servizio fino a dieci anni compiuti e dopo il compimento del secondo anno di servizio presso l'azienda: il 50% dell'indennità di licenziamento calcolata come nel precedente art. 81;

b) nel caso di anzianità di servizio compresa fra il decimo e il quindicesimo anno compiuto: il 75% della indennità di licenziamento calcolata come nel precedente art. 81;

c) nel caso di anzianità di servizio oltre i quindici anni: una indennità pari all'indennità di licenziamento calcolata come nel precedente art. 81.

In tutti i casi specificati alle lettere *a*), *b*), *c*) del presente articolo resta ferma, ai fini del computo dell'indennità di contingenza, la decorrenza 1° gennaio 1946.

Art. 88.

Le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con lettera raccomandata e col rispetto dei termini di preavviso stabiliti nell'art. 79 del presente contratto.

Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di ritenergli una somma corrispondente alle retribuzioni del periodo di mancato preavviso.

Su richiesta del dimissionario il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro. Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva del periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 89.

La lavoratrice che rassegni le dimissioni per contrarre matrimonio ha diritto all'intera indennità di licenziamento prevista dal presente contratto con esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Anche in questo caso le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto, con l'osservanza dei termini di preavviso di cui all'art. 79.

La corresponsione dell'indennità di cui al primo capoverso del presente articolo sarà effettuata alla lavoratrice dimissionaria all'atto della esibizione del certificato di matrimonio o altro documento equipollente, purchè tale esibizione sia effettuata entro sei mesi dalla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

TITOLO XXIII.

NORME DISCIPLINARI

Art. 90.

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri di ufficio, di tenere un contegno rispettoso verso i superiori e cordiale verso i propri colleghi e dipendenti, di usare modi cortesi e deferenti col pubblico, di seguire una condotta strettamente conforme ai civili doveri.

Egualmente, il datore di lavoro è tenuto all'osservanza di tratti cortesi e cordiali verso i dipendenti.

Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le merci e i materiali e di cooperare alla prosperità dell'azienda, ed è responsabile moralmente e materialmente della esecuzione delle mansioni affidategli.

Art. 91.

E' vietato al personale ritornare nei locali dell'azienda e trattenervisi oltre l'orario prescritto, salvo che per ragioni di servizio e con l'autorizzazione della ditta.

Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.

Il datore di lavoro, a sua volta, non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazione di lavoro straordinario secondo le norme contenute negli articoli 32 e seguenti del presente contratto.

Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è facoltà del datore di lavoro di richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di un'ora al giorno.

Al termine dell'orario di lavoro, prima che sia dato il segnale di uscita, è assolutamente vietato abbandonare il proprio posto.

Art. 92.

E' dovere del personale di comunicare immediatamente alla ditta ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.

Art. 93.

Non sono ammesse tolleranze nell'orario di lavoro.

I ritardatari saranno puniti con la trattenuta dello importo delle spettanze corrispondenti al ritardo, maggiorato da una multa pari all'ammontare della trattenuta. La punizione dovrà essere comunicata per iscritto e la trattenuta dovrà figurare sulla busta paga.

In caso di recidiva nel ritardo, la terza volta il datore di lavoro potrà raddoppiare l'importo della multa. Persistendo il lavoratore nei ritardi, potranno essere adottati provvedimenti disciplinari più severi e, dopo formale diffida per iscritto, anche quello della risoluzione del rapporto di lavoro senza la corresponsione dell'indennità di licenziamento e senza preavviso.

Art. 94.

Il personale ha l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dalla ditta per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente contratto e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

Tali norme dovranno essere rese note al personale con comunicazione scritta.

Art. 95.

L'inosservanza dei doveri da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti che saranno deliberati dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;

2) biasimo inflitto per iscritto per i casi di recidiva;

3) multa in misura non eccedente il 10% delle spettanze ragguagliate a mese;

4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;

5) licenziamento disciplinare, con esclusione di qualsiasi preavviso e indennità e con le altre conseguenze di ragione e di legge (licenziamento in tronco).

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5 (licenziamento disciplinare senza indennità e preavviso) si applica alle mancanze più gravi per ragioni di moralità e di infedeltà verso la ditta in armonia con le norme di cui all'art. 2105 del Codice civile, e cioè l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto di ufficio, nonchè nei casi previsti dagli articoli 47 e 93 del presente contratto ed in quelli di cui all'art. 2119 del Codice civile.

Il licenziamento senza indennità si applica altresì nel caso di infrazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto, qualora esistenti.

Si considera altresì motivo di licenziamento disciplinare (senza indennità e preavviso) l'avere il lavoratore taciuto, al momento dell'assunzione in servizio, circostanze tali che ne avrebbero impedito l'assunzione e che, ove il dipendente fosse in servizio, ne avrebbero determinato il licenziamento in tronco.

I provvedimenti di cui ai punti 3, 4 e 5 del primo comma del presente articolo devono essere comunicati per iscritto e motivati.

L'importo delle multe sarà destinato ad opere assistenziali.

Art. 96.

Ove il dipendente sia sottoposto a procedimento penale per reati che lo rendano indegno, il datore di lavoro ha facoltà di sospenderlo, in pendenza di giudizio, dal servizio e dallo stipendio o paga e ogni altro emolumento o compenso. Dopo il giudicato definitivo, il datore di lavoro deciderà sulla eventuale riammissione in servizio, fermo restando che, comunque, il periodo di sospensione non sarà computato agli effetti dell'anzianità.

Al lavoratore condannato per reato commesso fuori dall'azienda, ove non sia riammesso in servizio, spetterà il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di dimissioni. Il rapporto di lavoro si intenderà, invece, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento senza indennità, qualora la condanna risulti motivata da reato commesso nei riguardi del datore di lavoro od in servizio.

Titolo XXIV

CAUZIONI

Art. 97.

Il datore di lavoro stabilirà per iscritto di volta in volta l'ammontare della cauzione che dovrà essere prestata da quei lavoratori ai quali egli ritiene di doverla richiedere.

La cauzione sarà costituita da titoli dello Stato depositati presso un Istituto bancario e vincolati al datore di lavoro, oppure potrà essere versata in libretto di risparmio parimenti vincolato al datore di lavoro, il quale rilascerà regolare ricevuta con gli estremi dei titoli o del libretto che gli vengono consegnati.

Gli interessi e gli eventuali premi maturati restano a disposizione del lavoratore, il quale ha sempre diritto di prelevarli senza alcuna formalità.

La cauzione potrà essere anche prestata, con il consenso del datore di lavoro, mediante polizza di garanzia costituita presso un Istituto assicuratore o con fideiussione bancaria. In tal caso il datore di lavoro avrà facoltà di provvedere al pagamento dei relativi premi, rivalendosi sulla retribuzione del prestatore d'opera.

La cauzione rimane di proprietà del lavoratore o dei suoi aventi diritto e non può comunque confondersi con i beni dell'azienda.

Art. 98.

Il datore di lavoro ha diritto di rivalersi sulla cauzione per gli eventuali danni subiti, previa contestazione al prestatore d'opera.

In caso di disaccordo, dovrà essere esperito tentativo di componimento attraverso le Associazioni sindacali competenti.

Art. 99.

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, ove non esistano valide ragioni di contestazione da parte del datore di lavoro, il prestatore d'opera dovrà essere posto in condizione di poter ritirare senz'altro la cauzione prestata entro il termine di quindici giorni dalla data di cessazione del servizio.

Titolo XXV

DIVISE

Art. 100.

Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali divise, che non siano i comuni grembiuli neri, la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.

E' parimenti a carico del datore di lavoro la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori siano tenuti ad usare per ragioni di carattere igienico-sanitario.

TITOLO XXVI

COMMISSIONI INTERNE

Art. 101.

Le parti contraenti riconoscono le Commissioni interne quali organismi aventi il compito di intervenire presso il datore di lavoro per la tutela dei lavoratori nell'ambito delle leggi sul lavoro e dei contratti collettivi.

Art. 102.

Sono istituite Commissioni Interne nelle aziende commerciali che abbiano almeno 25 dipendenti.

Qualora le parti interessate, d'accordo, ne ravvisino l'opportunità, Commissioni Interne potranno essere costituite anche in aziende aventi da 11 a 24 dipendenti.

Art. 103.

Le Commissioni Interne, elette con votazione segreta, saranno composte da tre elementi nelle aziende aventi fino a 50 dipendenti, e da 5 elementi nelle aziende con più di 50 dipendenti.

All'elezione della Commissione Interna partecipano di diritto tutti i lavoratori dell'azienda, purchè abbiano superato il 16° anno di età.

I membri della Commissione Interna restano in carica per un anno e possono essere revocati prima del termine del loro mandato con deliberazione dell'assemblea dei lavoratori, presente almeno il 50% più uno degli aventi diritto al voto, e mediante votazione segreta.

L'elezione della Commissione Interna avrà luogo nell'interno dell'azienda fuori dell'orario di lavoro.

Art. 104.

I membri della Commissione Interna in carica non possono essere licenziati per motivi inerenti l'esplicazione della loro funzione di rappresentanza dei lavoratori dell'azienda. Analogo trattamento sarà riservato per un periodo di sei mesi ai membri delle Commissioni Interne uscenti che siano rimasti in carica almeno un anno.

Eventuali divergenze rientrano nella normale competenza delle Commissioni paritetiche provinciali di cui al successivo art. 106.

Art. 105.

L'attività delle Commissioni Interne dovrà svolgersi fuori dell'orario di lavoro. In casi eccezionali il datore di lavoro concederà i relativi permessi.

Art. 106.

In ciascuna provincia verrà costituita una Commissione paritetica formata dai rappresentanti delle varie organizzazioni sindacali interessate, avente funzione di dirimere in via conciliativa tutte le controversie per l'applicazione delle leggi sul lavoro e dei contratti di lavoro, che sorgeranno presso le aziende nelle quali non sia stata costituita la Commissione Interna, nonchè quelle non risolte in sede aziendale dalla Commissione Interna e da questa segnalate.

TITOLO XXVII

TUTELA DEI DIRIGENTI SINDACALI

Art. 107.

Agli effetti di quanto stabilito negli articoli seguenti sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte dei Consigli o Comitati Direttivi Nazionali e Provinciali delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori del commercio, e che risultino regolarmente eletti.

L'elezione dei lavoratori a dirigente sindacale deve essere comunicata per iscritto alla ditta e alla rispettiva organizzazione di datori di lavoro.

Art. 108.

I dirigenti sindacali hanno diritto, per l'adempimento dei propri compiti di natura sindacale e su richiesta scritta dell'organizzazione cui essi appartengono, ai necessari permessi e congedi, che non saranno retribuiti.

Art. 109.

Il licenziamento o il trasferimeto da una residenza all'altra dei lavoratori che abbiano la qualifica di dirigenti sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica e fino a tre mesi dopo la cessazione della stessa, devono essere motivati e non possono, comunque, avvenire per ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.

In caso di contestazione, l'accertamento delle ragioni suddette è demandato in sede conciliativa alla competenza delle Associazioni sindacale provinciali o nazionali, a seconda che il dirigente ricopra carica provinciale o nazionale.

TITOLO XXVIII

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Art. 110.

Il presente contratto avrà vigore dal giorno della sua stipulazione e scadrà il 31 dicembre 19[illegible].

Qualora non ne sia data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza, si intenderà tacitamente rinnovato, e così di anno in anno.

Nel caso di disdetta, il presente contratto continuerà ad avere vigore fino alla stipulazione del nuovo, semprechè tale stipulazione sia conclusa entro il termine di otto mesi.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO DEL 14 OTTOBRE 1954 MODIFICATIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL 17 LUGLIO 1951 PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA AZIENDE ESERCENTI IL COMMERCIO ALL'INGROSSO DI PRODOTTI FARMACEUTICI E SPECIALITÀ MEDICINALI

Il giorno 14 ottobre 1954 in Roma

tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE GROSSISTI DI SPECIALITÀ MEDICINALI E PRODOTTI CHIMICO FARMACEUTICI rappresentata dal vice presidente dott. *Luigi De Albertis*, con l'intervento della CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL COMMERCIO rappresentata dal vice presidente comm. *Vincenzo Aliotta* assistito dal dott. *Manlio Lo Vecchio Musti*

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COMMERCIO E AGGREGATI, rappresentata dal segretario responsabile dottore *Guglielmo Rizzo*, dal segretario *Raffaele Di Giesi* e dai signori *Gastone Palazzi* e *Renato Giovannacci*, con l'intervento della CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO rappresentata dal senatore *Renato Bitossi*,

la FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI AL COMMERCIO rappresentata dal segretario generale *Ugo Zino*, dal segretario Nazionale Sindacale *Giulio Pettinelli* e dal sig. *Emilio Ronchi*, con l'intervento della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI rappresentata dal segretario confederale dott. *Paolo Cavezzali* assistito dal sig. *Pasquale Trozzi*,

e l'UNIONE ITALIANA DIPENDENTI AZIENDE COMMERCIALI aderente alla U.I.L. rappresentata dal segretario nazionale *Umberto Pagani* e dal sig. *Carlo Scalvini*

si è stipulato

il presente accordo nazionale modificativo del Contratto Nazionale di Lavoro per il personale dipendente da aziende esercenti il commercio all'ingrosso di prodotti farmaceutici e specialità medicinali del 17 luglio 1951.

Art. 1.

A parziale modifica dell'art. 73 del contratto nazionale sopra menzionato gli scatti di anzianità saranno corrisposti nella misura del 4% (quattro per cento) e calcolati sulla retribuzione base tabellare aumentata dall'indennità di contingenza in vigore al momento della maturazione dei singoli scatti.

La modifica di cui al precedente comma andrà in vigore a partire dalla maturazione del primo periodo di paga successivo alla data del 29 luglio 1954 e si applicherà all'ultimo scatto in corso di godimento e a quelli che matureranno successivamente.

Art. 2.

A modifica dell'art. 81 del contratto nazionale, l'indennità di contingenza sarà computata, ai fini della liquidazione dell'indennità di licenziamento, dall'inizio del rapporto di lavoro.

Per l'indennità spettante ai dimissionari resta confermato l'art. 87 del contratto nazionale.

Tanto nel caso di licenziamen o che in quello di dimissioni, la media delle provvigioni, premi di produzione o partecipazione agli utili sarà computata come per legge.

Le modifiche di cui al presente articolo avranno applicazione per le risoluzioni dei rapporti di lavoro successivi alla data del 29 luglio 1954.

Art. 3.

A parziale modifica dell'art. 40 del contratto nazionale, a partire dal 29 luglio 1954, i periodi di ferie per il personale con mansioni non impiegatizie restano così stabiliti:

a) dopo il compimento di un anno di ininterrotto servizio fino al settimo anno compiuto: giorni 12;

b) dal settimo anno compiuto e fino al quindicesimo anno compiuto; giorni 15;

c) dal quindicesimo anno compiuto in poi: giorni 18.

Art. 4.

A parziale modifica dell'art. 42 del contratto nazionale resta convenuto che il periodo minimo di ferie di giorni 12 non può essere frazionato.

Art. 5.

A partire dal 1° agosto 1954 il massimale di L. 25.000 di cui all'art. 61 del contratto nazionale è elevato a L. 30.000.

Art. 6.

Per quanto non contemplato nel presente accordo, il contratto nazionale collettivo di lavoro del 17 luglio 1951 conserva la sua integrale efficacia.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO NAZIONALE DEL 7 MAGGIO 1956 MODIFICATIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL 17 LUGLIO 1951 PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA AZIENDE ESERCENTI IL COMMERCIO ALL'INGROSSO DI PRODOTTI FARMACEUTICI E SPECIALITÀ MEDICINALI E DI CONGLOBAMENTO DELLE VOCI DELLA RETRIBUZIONE DEL PERSONALE MEDESIMO

Il 7 maggio 1956 in Roma

Tra

l'ASSOCIAZIONE NAZIONALE GROSSISTI DI SPECIALITÀ MEDICINALI E PRODOTTI CHIMICO FARMACEUTICI rappresentata dai vice-presidenti sig. *Carlo Rebessi* e dott. *Luigi De Albertis* e dal cav. *Vittorio Ulivi* assistiti dal dottore *Giulio Zino* e dall'avv. *Dante Lojoli*; con l'intervento della CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL COMMERCIO rappresentata dal presidente *Sergio Casaltoli*, assistito dal Capo dei servizi sindacali dott. *Manlio Lo Vecchio Musti*;

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COMMERCIO ED AGGREGATI rappresentata dal segretario responsabile dottore *Guglielmo Rizzo*, dai segretari *Raffaele di Giesi* e *Umberto Lari* e dai signori *Gastone Palazzi*, *Gaetano Faggi* e *Domenico Gotta*;

la FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI E AFFINI (F.I.S.A.S.C.A.), rappresentata dal segretario generale sig. *Giulio Pettinelli*, dal segretario nazionale *Enrico Meneghelli* e dai componenti il Consiglio nazionale avv. prof. *Sebastiano Ferlito*, *Emilio Ronchi*, *Luisa Panciroli*, *Bruno Bianchi*;

l'UNIONE ITALIANA DIPENDENTI AZIENDE COMMERCIALI E AFFINI (U.I.D.A.C.), rappresentata dal segretario nazionale *Umberto Pagani* e dai signori *Augusto Testa*, *Amleto Melani* e *Luigi Tagli*,

si è stipulato

il presente accordo nazionale modificativo del Contratto collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente da aziende esercenti il commercio all'ingrosso di prodotti farmaceutici e specialità medicinali del 17 luglio 1951 e di conglobamento delle voci della retribuzione del medesimo personale.

Art. 1.

Con decorrenza 1° giugno 1956 le Organizzazioni provinciali delle Associazioni Sindacali stipulanti procederanno al conglobamento delle voci della retribuzione dei lavoratori dipendenti da aziende esercenti il commercio all'ingrosso di prodotti farmaceutici e specialità medicinali sommando la paga-base attualmente in vigore, l'indennità di contingenza provinciale al marzo 1951, l'importo dei punti di « scala mobile » scattati a tutto il 30 novembre 1955 in virtù dell'accordo 17 maggio 1951, nonchè gli eventuali terzi elementi contrattuali.

Resteranno escluse dal conglobamento l'indennità di caro pane e le indennità di mensa, trasporto e altre eventuali ove esistenti, nonchè l'importo dei punti di « scala mobile » derivanti da variazioni verificatesi dopo il 30 novembre 1955.

Art. 2.

Con decorrenza 1° giugno 1956 agli articoli 33, 39, 77, 87, del Contratto collettivo nazionale di lavoro 17 luglio 1951 sono così modificati:

« Art. 33. — Le ore straordinarie di lavoro verranno retribuite con la paga oraria normale conglobata maggiorata del 15%.

Le ore di lavoro straordinario prestate nei giorni festivi verranno retribuite con la paga oraria normale conglobata maggiorata del 25%.

Le ore straordinarie di lavoro prestate di notte — ritenendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle 6 del mattino — verranno retribuite con la paga normale conglobata maggiorata del 50%. Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro ».

« Art. 39. — Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 25% sulla paga oraria normale conglobata, fermo restando il diritto per il lavoratore al riposo compensativo ».

« Art. 77. — In coincidenza con la vigilia di Natale di ogni anno, le aziende dovranno corrispondere al personale dipendente un importo pari ad una mensilità della retribuzione in atto, esclusi gli assegni familiari e il caropane ».

« Ar. 87. — In caso di dimissioni, al lavoratore dimissionario sarà corrisposta una indennità di anzianità commisurata come segue:

a) in caso di anzianità di servizio fino a dieci anni compiuti e dopo il compimento del secondo anno di servizio presso l'azienda: il 50% dell'indennità di licenziamento stabilita nell'art. 81 del presente contratto;

b) in caso di anzianità di servizio compresa fra il decimo ed il quindicesimo anno compiuto: il 75% della indennità di licenziamento di cui all'art. 81;

c) in caso di anzianità di servizio compresa fra il quindicesimo e il ventesimo anno: l'85% dell'indennità di licenziamento di cui all'art. 81;

d) nel caso di anzianità di servizio oltre il ventesimo anno compiuto: l'intera indennità di cui al citato art. 81.

Per i lavoratori e le lavoratrici che abbiano compiuto quindici anni di servizio e rispettivamente il 60° e il 55° anno di età, la percentuale di cui al punto *c)* è elevata al 100 %.

Art. 3.

Con decorrenza 1° giugno 1956 le rispettive organizzazioni provinciali adotteranno nei contratti integrativi del contratto nazionale 17 luglio 1951 i raggruppamenti di qualifiche di cui al quadro annesso, attribuendo la medesima retribuzione a tutte le qualifiche comprese in ciascun raggruppamento.

Fermo restando che in sede provinciale non potranno essere apportate modifiche al quadro di cui al comma precedente, le eventuali eccedenze tabellari che si verificassero in caso di assegnazione ad un raggruppamento con retribuzione inferiore, saranno conservate *ad personam* fino ad assorbimento derivante da futuri aumenti.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti si danno atto, per l'applicazione del presente art. 3, che l'attribuzione della medesima retribuzione a tutte le qualifiche comprese in ciascun raggruppamento non comporta peraltro modifica delle situazioni retributive esistenti in relazione ed eventuali differenza per età, sesso e per i comuni della provincia.

QUADRO DEI RAGGRUPPAMENTI DI QUALIFICHE ANNESSO ALL'ACCORDO 7 MAGGIO 1956

CATEGORIA *A*

(Art. 4 del C.C.N.L. 17 luglio 1951)

Raggruppamento A1:

1) personale con funzioni di carattere direttivo.

Raggruppamento A2:

2) Capo di servizio amministrativo;
3) Gerente di filiale con almeno un anno di funzione di tale qualifica nella stessa azienda e con almeno dieci lavoratori alle proprie dipendenze;
4) il personale responsabile laureato in chimica-farmacia previsto dalle leggi sanitarie per i magazzini all'ingrosso di prodotti farmaceutici e specialità medicinali.

CATEGORIA *B*

(art. 5 del C.C.N.L. 17 luglio 1951)

Raggruppamento B1:

1) capo ufficio;
2) gerente di filiale che non rientri nel caso di cui al n. 3 del raggruppamento *A2*;
3) capo contabile;
4) cassiere principale che sovraintenda almeno a tre casse.

Raggruppamento B2:

5) contabile di concetto o primanotista;
6) segretario di direzione con mansioni di concetto;
7) magazziniere consegnatario con responsabilità tecnica o amministrativa oppure con almeno tre magazzinieri o impiegati alle proprie dipendenze;
8) altro personale con mansioni analoghe di concetto non espressamente compreso nella precedente elencazione.

CATEGORIA *C*

(Art. 6 del C.C.N.L. 17 luglio 1951)

Raggruppamento C1:

1) contabile d'ordine;
6) cassiere comune.

Raggruppamento C2:

2) aiuto contabile;
3) addetto alle macchine calcolatrici e contabili;
7) personale addetto alla cassa o ai registratori di cassa;
8) esattore, esclusi i fattorini o portapacchi che all'atto della consegna della merce sono autorizzati a riscuotere il relativo importo;
9) stenodattilografo;
15) magazziniere.

Raggruppamento C3:

4) fatturista;
5) squarcista;
12) impiegato addetto al controllo delle commissioni;
13) preparatore di commissioni (impiegato addetto alla preparazione delle commissioni con la completa responsabilità dell'operazione dalla raccolta alla consegna della merce per la destinazione);
16) aiuto magazziniere.

Raggruppamento C4:

10) dattilografo;
11) schedarista;
14) addetto al prezzario;
17) telefonista;
18) altri impiegati con mansioni analoghe d'ordine non espressamente citati nella precedente elencazione.

CATEGORIA *D*

(Art. 7 del C.C.N.L. 17 luglio 1951)

Raggruppamento D1:

2) autista;

Raggruppamento D2:

1) personale interno di magazzino con mansioni manuali addetto alle commissioni (personale addetto al materiale allestimento delle commissioni senza funzioni di controllo);
3) conducente di motofurgoncino;
4) imballatore;
5) impaccatore.

Raggruppamento D3:

6) fattorino;
7) portapacchi (personale addetto alla consegna della merce con o senza facoltà di esazione);
8) custode;
9) guardiano notturno;
10) portiere.

Raggruppamento D4:

11) personale di fatica e addetto alla pulizia.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 16 gennaio 1961, n. 156.

Norme sul conglobamento delle retribuzioni dei lavoratori delle imprese farmaceutiche municipalizzate di Firenze, Cremona, Reggio Emilia e Viareggio.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1° ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto l'accordo 7 luglio 1956 per il conglobamento delle voci retributive nelle aziende farmaceutiche municipalizzate di Firenze, Cremona, Reggio Emilia e Viareggio, stipulato tra la Federazione Nazionale Aziende Municipalizzate Gas, Acqua e Varie, con la assistenza della Confederazione della Municipalizzazione e della Sezione Nazionale Aziende Farmaceutiche Municipalizzate, e la Federazione Italiana Lavoratori Commercio e Aggregati, con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro, la Federazione Italiana Sindacati Addetti ai Servizi Commerciali e Affini, con l'assistenza del Sindacato Nazionale Farmacisti non Proprietari e con la partecipazione della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, la Unione Italiana Dipendenti Aziende Commerciali e Affini, con la partecipazione dell'Unione Italiana del Lavoro; al quale ha aderito, in data 25 maggio 1960, la Federazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori del Commercio, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 70 del 12 aprile 1960, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato l'accordo 7 luglio 1956, relativo al conglobamento delle voci retributive nelle aziende farmaceutiche municipalizzate di Firenze, Cremona, Reggio Emilia e Viareggio, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo collettivo anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese municipalizzate di Firenze, Cremona, Reggio Emilia e Viareggio esercenti farmacie, magazzini all'ingrosso e laboratori farmaceutici.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 16 gennaio 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 16 marzo 1961
Atti del Governo, registro n. 135, foglio n. 54. — VILLA

ACCORDO 7 LUGLIO 1956 PER IL CONGLOBAMENTO DELLE VOCI RETRIBUTIVE NELLE AZIENDE FARMACEUTICHE MUNICIPALIZZATE DI FIRENZE, CREMONA, REGGIO EMILIA E VIAREGGIO

Addì, 7 luglio 1956, in Roma,

tra

la FEDERAZIONE NAZIONALE AZIENDE MUNICIPALIZZATE GAS, ACQUA E VARIE (F.N.A.M.G.A.V.), rappresentata dai signori: Rag. Cav. Uff. *Severino Premoli*, Prof. *Pio Agostini*, Cav. *Fernando Cenni* e Sig. *Pietro Pirondini* con la partecipazione del Sig. *Luigi Gabrielli* e con la assistenza del Dott. *Giuseppe Giacchetto*, Segretario Generale della Federazione, dell'Ing. *Felice Urbinati*, Capo del Servizio Sindacale della Confederazione della Municipalizzazione, del Dott. *Alberto Alcotti*, Direttore della Sezione Nazionale Aziende Farmaceutiche Municipalizzate, del Dott. *Andrea Gazzina*, del Dottor *Giuliano Menti* e del Dott. *Giosuè Nicoletti*,

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COMMERCIO E AGGREGATI (F.I.L.C.E.A.-C.G.I.L.), rappresentata dal suo Segretario responsabile Dott. *Guglielmo Rizzo*, dai Segretari *Raffaele Di Giesi* e *Umberto Lari*, dai Signori: *Gaetano Faggi, Renato Giovannucci, Domenico Gotta, Paolo Losi, Gastone Palazzi, Gino Rimondini, Giovanni Zucchini*, con l'intervento dei Signori *Angelo Brambilla*, Dott. *Renato Nannelli* e *Arrigo Zanti*, assistita dalla Confederazione Generale Italiana del Lavoro nelle persone del Sen. *Renato Bitossi*, dell'On. *Fernando Santi* e del Dott. *Eugenio Giambarda*,

la FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI AI SERVIZI COMMERCIALI E AFFINI (F.I.S.A.S.C.A.-C.I.S.L.), rappresentata dal suo Segretario Generale Cav. Uff. *Giulio Pettinelli* e dal Segretario Nazionale *Enrico Meneghelli*, assistiti dagli esperti nazionali di categoria — anche in rappresentanza del Sindacato Nazionale Farmacisti non proprietari aderente alla C.I.S.L. — Signori Dottore *Sebastiano Di Pietro*, Dott. *Stefano Beati*, Dottore *Filippo Albani*, Dott. *Aldo Ciaperoni*, Dott. *Felice Marasco*, Dott. *Giuseppe Mazzoli*, Dott. *Franco Pozzi, Sig. Franco Pederzoli*, Signor *Alberto Albonico*, con la partecipazione della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, rappresentata dal Segretario Confederale Dott. *Paolo Cavezzali*, assistito dall'Ingegnere *Salvatore Bruno*,

la UNIONE ITALIANA DIPENDENTI AZIENDE COMMERCIALI E AFFINI (U.I.L.D.A.C.-U.I.L.), rappresentata dal suo Segretario Nazionale Sig. *Umberto Pagani* e dai Vice Segretari *Augusto Testa* e *Amleto Melani*, nonchè dai Signori *Giovanni Rosso* e Dott. *Tommaso Bertolini* per il Sindacato Nazionale Dipendenti Aziende Farmaceutiche Municipalizzate della U.I.L., con la partecipazione dell'Unione Italiana del Lavoro, rappresentata dal Sig. *Raffaele Vanni*,

è stato stipulato il presente Accordo, contenente le norme speciali relative al conglobamento delle voci retributive nelle Aziende Farmaceutiche Municipalizzate di Firenze, Cremona, Reggio Emilia e Viareggio.

Le retribuzioni base delle tabelle A-2 e A-3 allegate al C.C.N.L. 7 luglio 1956 comprendono, per quanto riguarda le quattro Aziende Municipalizzate suddette, i seguenti elementi retributivi, calcolati, con il loro valore al 30 giugno 1956 e si sostituiscono, a partire dalla data di decorrenza del citato contratto, agli elementi stessi:

I. - *Azienda di Firenze*:

a) i minimi tabellari aziendali attuali;
b) l'indennità di contingenza al 30 giugno 1956 (21 punti);
c) l'indennità di caropane base (L./mese 520).

II. - *Azienda di Cremona*:

1) per tutte le categorie:

a) i minimi tabellari aziendali attuali;
b) l'indennità di contingenza al 30 giugno 1956 (21 punti);
c) l'acconto di L./mese 3.000 (Accordo aziendale 31 agosto 1953);
d) l'indennità di caropane base (L./mese 520).

2) per le attuali cat. 3-B e operai (oltre agli elementi del punto 1):

a) il premio di operosità (L./mese 900);
b) l'assegno d'incanto (L./mese 580 per la 3-B e L./mese 335 per gli operai).

III. - *Azienda di Reggio Emilia*:

a) i minimi tabellari aziendali attuali;
b) l'indennità di contingenza coi valori aziendali vigenti al 30 giugno 1956;
c) ambedue le indennità di emergenza (normale e supplementare) con valori aziendali attuali;
d) l'indennità di caropane base (L./mese 520).

IV. - *Azienda di Viareggio*:

1) per tutte le categorie:

a) i minimi tabellari aziendali attuali;
b) l'indennità di contingenza (prov. di Lucca) al 30 giugno 1956 (21 punti);
c) l'indennità di caropane base (L./mese 520).

2) per le sole categorie commessi e fattorini;

a) l'integrazione di stipendio (L./mese 7000 e 5000 rispettivamente).

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(8151778) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.